

THÈSE EN COTUTELLE PRESENTÉE
POUR OBTENIR LE GRADE DE
DOCTEUR DE
L'UNIVERSITE DE BORDEAUX
ET DE L'UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP

ECOLE DOCTORALE de DROIT
ECOLE DOCTORALE des SCIENCES JURIDIQUES, POLITIQUES, ECONOMIQUES ET
DE GESTION

SPECIALITE : DROIT PRIVE ET SCIENCES CRIMINELLES

Par Haoussétou TRAORE

**L'ENCADREMENT JURIDIQUE DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVE AU
BURKINA FASO**

Sous la direction de : **Messieurs Gilles AUZERO et Isaac Yankhoba NDIAYE**

Soutenue publiquement le 10 mars 2023

Membre du jury :

Monsieur Jérôme PORTA, Professeur à l'Université de Bordeaux, Examineur, *Président du jury*

Monsieur Lucas BENTO de CARVALHO, Professeur à l'Université de Montpellier, *Rapporteur*

Monsieur Souleymane TOE, Professeur agrégé à l'Université Thomas Sankara, *Rapporteur*

Monsieur Sébastien RANC, Maître de Conférences à l'Université Toulouse 1 Capitole, *Examineur*

Monsieur Gilles AUZERO, Professeur à l'Université de Bordeaux, *Directeur de thèse*

Monsieur Isaac Yankhoba NDIAYE, Doyen d'Université Cheikh Anta Diop, *Directeur de thèse*

AVERTISSEMENT

L'université n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse. Elles doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

Titre : L'encadrement juridique du travail dans le secteur privé au Burkina Faso

Résumé : Le secteur privé au Burkina Faso est composé de petites et moyennes entreprises voire de très petites entreprises qui sont d'une part, individuelles ou familiales et d'autre part, très souvent informelles. Le fait de savoir qu'en Afrique et particulièrement au Burkina Faso plus de 90% des actifs travaillent dans l'économie informelle est un problème fondamental. Cependant, en plus du phénomène d'informalité, le travail subordonné, souvent mis sur un piédestal, ne concerne en réalité qu'une infime minorité des travailleurs. Or, l'essentiel du droit du travail est concentré sur le travail subordonné et formel. Une forte part de travailleurs est donc marginalisée puisqu'elle n'est pas visée par l'encadrement juridique du travail. Ce sont les travailleurs autonomes, les indépendants et presque toutes les formes de travail (y compris le travail salarié) lorsqu'elles s'exercent dans l'économie informelle. Cela explique que l'encadrement juridique actuel est inadapté à la diversité des formes de travail, et ce, en dépit de l'affirmation des principes et droits fondamentaux au travail. Comme l'encadrement est inadapté, l'intérêt de la recherche est d'aller au-delà du diagnostic et d'examiner quels sont les moyens qui peuvent être mobilisés par le législateur et les acteurs sociaux pour le rendre perfectible. Dans ces circonstances, une approche plus fonctionnelle des notions de travail et d'encadrement juridique semble nécessaire afin d'appréhender les formes de travail autonome et indépendant et ainsi garantir une meilleure protection au travailleur, quel que soit le statut professionnel.

Mots clés : Travail, encadrement juridique, secteur privé, pluralisme juridique, formes de travail, informel, faiblesse économique.

Title : The legal framework for work in the private sector in Burkina Faso

Abstract : The private sector in Burkina Faso is made up of small, medium and sometimes even very small sized companies that are, most of the time, unipersonal or family-run while generally remaining in the informal sector. Knowing that in Africa, and particularly in Burkina Faso, more than 80% of the active workforce evolves in the informal economy is a fundamental issue. Nevertheless, beyond the informal work phenomenon, subordinate labor, which is generally put on a pedestal, only relates to a very small minority of workers. Yet, most of labor law is focused on formal subordinate forms of labor. An important portion of the workforce is therefore marginalized as they do not enter the legal framework of labor law. These are autonomous workers, independent workers, and most forms of labor (including employees) that are exercised within the informal economy. This explains why the present legal framework is ill-adapted to the diversity of work forms regardless of the fundamental labor principals that are formally proclaimed. Considering that the framework is not adapted, the value of this research is to go beyond the mere diagnostic and examine what solutions could be mobilized by the legislator and social actors in order to improve it. It is within this context that a functional approach to the notions of labor and legal framework seems appropriate to grasp the autonomous and independent forms of work and therefore allow for a better protection of the worker, regardless of his or her professional status.

Keywords : *Work, Legal framework, private sector, Legal pluralism, forms of work, informal, Economic weakness.*

COMPTRASEC

Centre de droit Comparé du Travail et de la Sécurité sociale

Université de Bordeaux- PAC Pessac

16 Avenue Léon Duguit- CS 50057 PESSAC Cedex

DÉDICACES

À Dieu mon Seigneur à qui je rends grâce.

À mon feu père

Ton esprit de bravoure a été ma boussole particulièrement, depuis ce jour du 2 janvier 2012 où tu m'as donné ton accord pour faire de « longues études », non sans crainte de voir m'éloigner de toute la famille. Beaucoup d'années se sont écoulées. Nous voilà aujourd'hui arrivés au bout du parcours. 11 ans après, j'espère que de là où tu te trouves tu es fier de ta petite Dr de fille. Repose en paix papa.

À ma mère

Toi qui as guidé de près comme de loin ta « lagaré » devenue grande par la force et l'expérience de l'aventure. Toi qui m'as toujours soutenue sans peut-être savoir ce que pouvaient signifier vraiment ces années d'études dans la vie d'une femme, je tiens à te dire toute mon admiration.

À ma sœur et meilleure amie, Hassana

Merci d'avoir fait preuve de patience et d'enthousiasme débordant pour me supporter et me soutenir à mesure que nos rêves s'agrandissaient et que florissaient d'autres possibles.

À mes frères et sœurs

Merci de m'avoir chérie malgré la distance et les aléas de la vie.

REMERCIEMENTS

Je remercie les Professeurs Gilles Auzero et Isaac Yankhoba Ndiaye pour m’avoir fait l’honneur d’accepter la direction de mes travaux avec beaucoup de générosité et pour m’avoir témoigné une disponibilité et une liberté d’échange pendant toute la thèse. Qu’ils trouvent ici l’expression de ma gratitude profonde pour la confiance et les encouragements sans cesse renouvelés.

Je remercie également les membres du jury pour avoir accepté d’évaluer ce travail et contribuer à son amélioration.

Merci au Professeur Jean-Pierre Laborde, à Richard Ouédraogo et à Valentin Karama pour leurs observations et bienveillantes critiques qui ont permis d’améliorer ce travail.

Mes sympathiques remerciements à Madame Isabelle Daugareilh pour son soutien de la première à la dernière heure. Ses conseils, initiatives et encouragements à l’écriture de même qu’à l’organisation d’évènements scientifiques ont été précieux durant ces années de doctorat.

Je suis pleine de reconnaissance et de gratitude à Papa Ciré Dimé pour m’avoir redonné espoir à un moment critique de ma vie où la poursuite des études de troisième cycle semblait compromise.

Mes remerciements vont également à feu le Professeur Luc Marius Ibriga pour m’avoir fait acquérir la conviction que le choix du départ du Burkina avant la fin de la maîtrise en droit à l’Université de Ouagadougou n’était rien d’autre que la capacité à réaliser un défi de dépassement de soi pour la quête du savoir où qu’il se trouve.

Merci à toute l’équipe du COMPTRASEC pour son accompagnement en particulier Messieurs Philippe Martin, Philippe Auvergnon, à Pascale, Héloïse, Didier, Julie et Gauthier. Merci aux professeurs Patrice Badji et Yaya Bodian pour leur diligence facilitant les séjours de recherche au CREDILA.

Je remercie les professeurs Aminata Cissé Niang, Mohamed Bachir Niang et Massamba Gaye pour leurs conseils avisés et leurs encouragements constants.

Merci aux collègues et ami.es docteurs et doctorants de l’Université de Bordeaux particulièrement à Baptiste, Marie, Ophélie, Manon, Aurore, Pauline, Romaric, Ségolène, Bienvenu, Kieran, Yassine, Yro, Mai, Imad, David, Mahamady, Ahmadou, Dr. Hoo-Paris, Urbain, Laëtitia et Clément pour leur soutien durant les moments les plus éprouvants où des malentendus ont conduit à bien des difficultés administratives avec la préfecture de Bordeaux.

Mes amitiés à la famille Pereira, Mme Mboup, Daniel, Ndiaga, Coumba, Mouhamadou, Fatimata, Rahmatoulah, Cheikh, au professeur Françoise Dieng et, surtout, à la famille Alioune Ndiaye et à Baba pour leur accueil chaleureux à Dakar et leur bienveillance durant toutes les démarches inhérentes à la cotutelle.

Merci à « papa fitini », ma « petite maman » Salamatou, Souleymane Traoré et famille, Ida, Boureima, Salif, Théodora, Marion, Géraldine, Prisca, Ella, Odette, Christelle, Salimata,

Philippe, Alain, aux familles Coulibaly et Guézo, pour leur sollicitude et leur confiance inaltérables.

Merci à toutes ces belles âmes de Goutelas, de BIC, de l'équipe Jeunesse YABC de la Croix-Rouge française, des associations des étudiants et des travailleurs burkinabè de Bordeaux, de l'association des doctorants et docteurs en droit de l'Université de Bordeaux, du projet la Voix des jeunes du Sahel, qui par leur soutien et leurs encouragements ont facilité le parcours d'études. La thèse est certainement une expérience solitaire qui exige une dose de collectif pour préserver la bonne santé mentale de son auteur.

Mes tendres remerciements enfin à Léon, pour son soutien énorme, sa patience et ses encouragements constants durant tout ce parcours universitaire, en particulier pendant les périodes charnières.

LISTES DES PRINCIPALES ABREVIATIONS

§	Paragraphe
<i>Adde.</i>	Ajouter
aff.	Affaire
<i>AJ</i>	<i>Actualité jurisprudentielle (du recueil Dalloz)</i>
al.	Alinéa
alii	et autres (auteurs)
AMO	Assurance maladie obligatoire
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
AOF	Afrique Occidentale Française
art.	Article
ASCE/LC	Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat et de Lutte contre la Corruption
Ass. Plén.	Assemblée plénière
ATMP	Accident du travail et maladies professionnelles
AUDCG	Acte uniforme relatif au droit commercial général (OHADA)
BIT	Bureau international du travail
BO	<i>Bulletin officiel</i>
Bull. civ.	<i>Bulletin des arrêts des chambres civile de la Cour de cassation (française)</i>
c.	Contre
CA	Cour d'appel
CAJDH	Cour africaine de justice et des droits de l'homme
Cah. soc.	Cahier social
CARFO	Caisse autonome de retraite des fonctionnaires
Cass. civ.	Chambre civile de la Cour de cassation
Cass. soc.	Chambre sociale de la Cour de cassation
C. civ.	Code civil
C. trav.	Code du travail
CCAP	Convention collective d'accompagnement professionnel
CCT	Commission consultative de travail
CE	Conseil d'Etat
CEACR	Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandation
CEDEAO	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CEDH	Cour européenne des droits de l'homme
cf.	Confère
F.CFA	Franc de la Communauté Financière d'Afrique
ComADHP	Commission africaine des droits de l'homme et des peuples
Cons. const.	Conseil constitutionnel
chron.	Chronique
CGTB	Confédération générale du travail du Burkina
CIT	Conférence Internationale du Travail
CIPRES	Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale
CJCE	Cour de justice des Communautés européenne
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CLAMU	Caisse locale d'assurance maladie universelle
CMU	Couverture maladie universelle
CNAMU	Caisse nationale d'assurance maladie universelle
CNEI-BF	Conseil national de l'économie informelle du Burkina Faso
CNS	Caisse nationale de solidarité

CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
CNT	Conseil National de la Transition
CNTB	Confédération nationale des travailleurs burkinabè
coll.	Collection
comp.	Comparé
ComADHP	Commission Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples
CONAMU	Comité national d'assurance maladie universelle
Const.	Constitution
CPH	Conseil de prud'hommes
CRA	Comité de règlement amiable
CRDS	Contribution à la réduction de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
CSS	Code de la sécurité sociale
CSU	Couverture sociale universelle
CTDS	Conseil du Travail et du Dialogue Social (UEMOA)
<i>D.</i>	Recueil Dalloz
<i>dir.</i>	sous la direction de
<i>Dr. soc.</i>	<i>Droit social</i>
<i>Dr. ouvrier</i>	<i>Le Droit ouvrier</i>
DRTPS	Direction régionale du Travail et de la Protection sociale
DSG	Droit social général
DSM	Droit social modulable
DSS	Droit social socle
éd.	Edition
EPPS	Établissements Publics de Prévoyance sociale
ex.	Exemple
GADT	Grands arrêts du droit du travail
<i>Gaz. Pal.</i>	<i>Gazette du Palais</i>
GTI	<i>Global terrorism index</i> /indice global du terrorisme
HCDS	Haut Conseil pour le Dialogue Social
<i>Ibid./idem</i>	au même endroit
IFU	Identifiant financier unique
<i>in</i>	Dans
<i>infra</i>	ci-dessous
INSD	Institut national de statistiques et de démographie
IUTS	Impôt unique sur les traitements et salaires
<i>J-CI</i>	Juris-classeur édition
<i>JCP G</i>	<i>Juris-classeur périodique (La semaine juridique) édition Générale</i>
<i>JCP E</i>	<i>Juris-classeur périodique (La semaine juridique) édition Entreprise</i>
<i>JCP S</i>	<i>Juris-classeur périodique (La semaine juridique) édition Sociale</i>
<i>JO</i>	<i>Journal officiel</i>
<i>J.O.R.F.</i>	<i>Journal officiel de la République française</i>
<i>J.O.R.H.V.</i>	<i>Journal officiel de la République de Haute-Volta</i>
<i>Kiti</i>	Décret (terme institué sous la Révolution de 1983-1987)
<i>LEDAF</i>	L'Essentiel droits africains des affaires
LGDJ	Librairie générale de droit et de jurisprudence
MPME	Micro et Petites et Moyennes Entreprises
not.	Notamment
obs.	Observations
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique

ODD	Objectifs de développement durable
OHADA	Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires
OIT	Organisation internationale du travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OST	Office de santé au travail
p.	Page
PAS	Programme d'ajustement structurel
PDFT	Principes et droits fondamentaux au travail
PDI	Personne déplacée interne
PIB	Produit intérieur brut
PME/TPE	Petite et moyenne entreprise/très petites entreprises
préc./op. cit.	Précité
Préf.	Préface
PUAM	Presses universitaires d'Aix-Marseille
PUF	Presses universitaires de France
PUMa	Protection universelle maladie
PUP	Presses universitaires de Provence
PUR	Presses universitaires de Rennes
RAMU	Régime d'assurance maladie universelle
RCCM	Registre de commerce et de crédit immobilier
<i>RDSS</i>	<i>Revue de droit sanitaire et sociale</i>
<i>RDT</i>	<i>Revue de droit du travail</i>
<i>Rec.</i>	<i>Recueil</i>
<i>RJPIC</i>	<i>Revue de juridique et politique indépendance et coopération</i>
<i>RJS</i>	<i>Revue de jurisprudence sociale</i>
RPS	Risque psychosociaux
<i>RTD civ.</i>	<i>Revue trimestrielle de droit civil</i>
<i>RTD com.</i>	<i>Revue trimestrielle de droit commercial</i>
<i>RTD eur.</i>	<i>Revue trimestrielle de droit européen</i>
s.	Suivants
s. d.	sans date (de publication)
s. n.	sans nom (auteur)
<i>Sem. soc. Lamy</i>	<i>Semaine sociale Lamy</i>
SIG	Service d'Information du Gouvernement du Burkina Faso
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
SNI-TEF/BF	Stratégie nationale intégrée de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle du Burkina Faso
spéc.	Spécial
SST	Santé sécurité au travail
Suppl.	Supplément
<i>Supra</i>	ci-dessus
t.	Tome
TA	Tribunal administratif
<i>TPOM</i>	<i>Travail et Profession d'Outre-Mer</i>
TTO	Tribunal de travail de Ouagadougou
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UA	Union africaine

UEI	Unité économique informelle
v.	Voir
vol.	Volume
<i>Zatu</i>	Loi (terme institué sous la Révolution de 1983-1987)

SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
PREMIERE PARTIE : L'INADAPTATION DU DROIT AUX FORMES DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVÉ	47
TITRE I : L'inadaptation due aux insuffisances du cadre juridique	49
CHAPITRE I : La fundamentalité des droits sociaux dans un contexte d'affaiblissement de l'Etat	53
CHAPITRE II : L'inadaptation du droit aux relations de travail informel	87
TITRE II : L'inadaptation due au manque d'ambition des réformes initiées	157
CHAPITRE I : L'inadaptation des réformes du droit national au travail informel.....	159
CHAPITRE II : L'inadaptation des réformes de droit supranational au travail informel	197
SECONDE PARTIE : LA PERFECTIBILITÉ DU DROIT APPLICABLE AU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVÉ	255
TITRE I. La perfectibilité des modalités de la réglementation du travail	257
CHAPITRE I. La perfectibilité du droit unilatéral.....	259
CHAPITRE II. La perfectibilité de la négociation collective	331
TITRE II : La perfectibilité des normes régissant le travail.....	401
CHAPITRE I. Pour une réforme générale du droit applicable au travail	405
CHAPITRE II. Des réformes ponctuelles envisageables en faveur des travailleurs autonomes et indépendants.....	489
CONCLUSION GENERALE.....	555

INTRODUCTION

1. La complexité de la notion de travail a toujours influencé l'évolution de l'encadrement juridique des formes de travail. C'est pourquoi adopter une approche globale de la notion de travail semble une tâche difficile qui, de surcroît, ne garantit pas un résultat probant quant à l'examen des enjeux d'un encadrement juridique. Ainsi, la notion de travail appelle quelques précisions sur ses contours social et juridique.

2. Le « langage commun assimile (...) emploi et travail »¹. Au sens générique du terme, le travail concerne toute activité de production de biens et/ou de services exercée par l'homme ou la femme pour « gagner sa vie », satisfaire ses besoins. Il est aussi un moyen de sociabilité et d'appartenance à une société. Si l'on s'en tenait à cette approche extensive, le droit du travail régirait tous les rapports sociaux.

3. Cependant, sur le plan juridique, il convient de distinguer la notion de travail de celle d'emploi. Selon le dictionnaire Cornu, l'emploi désigne « le poste de travail occupé par un salarié »². Dans ce sens, l'emploi semble réduire la notion de travail au salariat. La doctrine du droit du travail perçoit l'emploi comme une notion abstraite, un concept qui désigne la relation de travail prise individuellement et collectivement dans la durée. Par exemple, selon le Professeur Gaudu, « c'est le droit de poursuivre l'exécution d'un contrat à exécution successive »³. Le terme emploi renverrait ainsi à trois situations : l'utilisation des services d'une personne d'abord, la définition d'une fonction ensuite et, enfin, l'exercice d'une fonction y compris les avantages qui s'y rattachent »⁴.

4. Pour Madame Delphine Gardes, le travail est la prestation fournie en contrepartie de laquelle le salaire est versé. Le travail est appréhendé comme une catégorie historique et marchande. Dans ce sens, le travail serait « une invention de la modernité née avec le capitalisme moderne »⁵. S'agissant de la distinction entre les notions de travail et d'activité, Madame Delphine Gardes affirme que « le mot travail semble largement associé à la notion

¹ Joseph Dakoury, *La protection de l'emploi en droit social ivoirien*, thèse Bordeaux, 2019, p. 18.

² G. Cornu (dir.), *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF, Quadrige, 14^e éd. 2022, p. 394.

³ V. François Gaudu, « Les notions d'emploi en droit », *Dr. soc.* 1996, p. 569. Du même auteur, *L'emploi dans l'entreprise privée. Essai de théorie juridique*, thèse Paris I, 1986, p. 4.

⁴ V. not. Séverin Yao Dje, *Le sort des travailleurs face aux difficultés de l'entreprise en droit ivoirien à la lumière du droit français*, thèse Université de Bordeaux, 2017, p. 25.

⁵ V. Delphine Gardes, *La notion de travail : essai et enjeux d'une définition juridique*, thèse Toulouse 1 Capitole, 2011, p. 74.

d'activité professionnelle [...]. Au contraire, l'activité évoque une notion neutre⁶ dont l'utilisation par le droit du travail n'induit pas de conséquences juridiques particulières »⁷.

5. Il convient donc que le droit du travail ne soit pas pris dans le langage commun du mot travail. Comme le souligne Monsieur Paul Kiemdé « on ne parle de droit du travail que lorsque l'activité professionnelle est exercée non pour soi-même, mais pour autrui, lorsqu'elle implique l'assujettissement qui explique la nécessité d'une réglementation particulière des rapports entre deux personnes, pour éviter que la partie la plus forte n'abuse de sa position dominante »⁸. Une telle assertion n'est justifiée qu'en partie. Cette analyse nous semble bien réductrice de la dimension de l'encadrement juridique du travail parce qu'elle n'envisage pas l'appréhension par le droit de la diversité des formes de travail. À titre illustratif, il existe une protection pour les réseaux de distribution, la franchise, la concession ou encore le contrat d'intégration⁹.

6. Au demeurant si, dans une acception large, le travail possède des frontières étendues et qu'il peut se concrétiser dans des catégories variées et des schémas organisationnels multiples¹⁰, le travail dont il est question ici a trait à l'activité de production et de transformation exécutée par l'homme, qui reçoit une contrepartie financière ou monétaire.

Précisions terminologiques et délimitation de la recherche

Le concept de travail et ses composantes

7. Refuser ces conceptions extensives de la notion de travail implique de clarifier le champ d'application des problématiques traitées dans le cadre cette recherche en veillant à préciser la forme de travail qui y est exclue à savoir le travail à titre gratuit¹¹. Le travail gratuit, comme le souligne Delphine Gardes, est celui qui n'est pas exercé en vue d'obtenir une contrepartie

⁶ Pour aller plus loin sur le caractère neutre de la notion d'activité, v. not. F. Gaudu, « Travail et activité », *Dr. soc.* 1997, p. 119. Selon l'auteur, l'activité permet de nommer le "travail indifférencié". Elle peut aussi bien désigner un travail rémunéré ou gratuit, salarié ou non salarié, professionnel ou non, accompli dans la sphère publique ou privée.

⁷ D. Gardes, « Travail et activité : le sens des mots », *Dr. soc.* 2020, p. 806, spéc., p. 108. Selon l'auteur, « le droit du travail opère ainsi une confusion, contestable, entre "travail" et "activité lucrative" ». Du même auteur, « Une définition juridique du travail », *Dr. soc.* 2014, p. 373 et thèse préc., spéc., p. 43. V. enfin Cyril Wolmark, « Quelle place pour le travail dans le droit du travail ? », *Dr. soc.* 2016, p. 439.

⁸ Paul Kiemdé, *Droit du travail et de la sécurité sociale*, coll. « Précis de droit burkinabè », Ouagadougou, 2006, p. 5.

⁹ V. not. C. trav. fr., Partie 7.

¹⁰ D. Gardes, thèse préc., p. 84.

¹¹ Les raisons de l'exclusion du travail gratuit ont trait au principe de réalité des difficultés évidentes de financement de prestations non-contributives en dehors de la couverture santé que le RAMU a pour objectif de garantir.

monétaire ou pour se procurer des moyens de subsistance¹². Une telle délimitation permet d'examiner uniquement les formes de travail rémunérées. Elle aide à étudier également toutes les formes de travail qui font l'objet d'une contrepartie financière même si celle-ci est dérisoire ou faible.

8. Plus précisément¹³, nous avons fait le choix de retenir que le travail est la prestation accomplie « d'une manière habituelle en vue d'en tirer un revenu [...] permettant de vivre »¹⁴. La notion de travail renvoie à tout exercice professionnel d'une activité qui rapporte des revenus au travailleur. Notre étude s'étend donc à la fois au salariat et au travail autonome ou indépendant¹⁵. La prise en compte du caractère lucratif permet de mieux appréhender la notion d'activité qui est, pour reprendre le Professeur Alain Supiot, « trop large pour être juridiquement pertinente »¹⁶. Cet encadrement présente, au demeurant, un caractère nécessaire dans un contexte de précarité des travailleurs rémunérés et de fragilité de l'Etat social en proie à une instabilité sociopolitique et sécuritaire.

9. De plus, les catégories de travail objet de notre recherche sont celles qui s'exercent dans le secteur privé. Ce dernier est défini par opposition au secteur public qui touche les rapports entre l'Etat ou les collectivités territoriales employeur et les agents publics titulaires d'un grade. Ces agents relèvent pour la plupart du droit statutaire en particulier le statut de la fonction publique¹⁷. En revanche, le travail de certains agents publics relève d'un point de vue juridique du Code du travail¹⁸.

¹² D. Gardes, thèse préc., p. 75.

¹³ Pour rechercher le confort de la lecture et pour faciliter l'accès aux sources, les adresses internet ont été intégrées au corps du texte ou aux notes de bas de page sous la forme de liens hypertextes. Les références accessibles en ligne et les renvois apparaissent dans la police d'écriture par l'utilisation de la couleur bleue (grise à l'impression).

¹⁴ Jean Savatier, « Contribution à une étude juridique de la profession. Dix ans de conférences d'agrégation », in *Études offertes à J. Hamel*, Paris, Dalloz, 1961, p. 3. Mais la difficulté de définition de la notion de travail et de travailleur demeure puisque le même auteur affirme que « les juristes réservent habituellement le mot travailleur à l'activité professionnelle salariée : le travailleur c'est le salarié » : J. Savatier, « Le travail non marchand », *Dr. soc.* 2009, p. 73.

¹⁵ Mohamed Bachir Niang, « Travail intellectuel et salariat au Sénégal », in *De l'esprit du droit africain...*, ouvr. préc., p. 593-626. Du même auteur, *La condition juridique des professionnels du spectacle : étude en droit français et sénégalais*, thèse Bordeaux IV, 2007, spéc., p 372 et s.

¹⁶ V. A. Supiot, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, rapport pour la Commission des Communautés européennes, Flammarion, 1999, version rééditée 2016, 317 p., spéc., p.87.

¹⁷ Alain Plantey et Marie-Cécile Plantey, *La Fonction publique*, Traité, 3e éd. Paris, LexisNexis, 2012, p. 345. V. ég., *Droit de la fonction publique, Burkina Faso et loi portant statut de la fonction publique ainsi que des statuts particuliers (magistrats, fonction publique hospitalière, militaires, etc.)*.

¹⁸ Sur la distinction entre droit de la fonction publique et droit du travail, v. not. J. Issa-Sayegh, « Les tendances actuelles du droit des relations de travail dans les Etats d'Afrique noire francophone », in *L'Etat moderne horizon 2000 Aspects internes et externes, Mélanges offerts à P-F. Gonidec*, Paris, LGDJ, 1985, p.425.

10. Partant, l'encadrement juridique du travail dans le secteur public ne sera pas en tant que tel examiné dans le cadre de cette recherche, car cela relève du droit de la fonction publique. Toutefois, des références spécifiques y seront faites lorsque celles-ci sont rendues nécessaires, notamment pour combler les lacunes de la jurisprudence sociale sur une question particulière susceptible de concerner les travailleurs du privé¹⁹.

11. L'analyse des particularismes des formes de travail dans le secteur privé burkinabè amène à s'interroger sur des problèmes qui semblent dépasser le cadre de ce que Madame Panier appelle le « droit formel »²⁰, c'est-à-dire la législation officielle adoptée par l'Etat. Il ressort de la dernière enquête statistique sur l'emploi et l'économie informelle que la population burkinabè est majoritairement jeune²¹ et est estimée à 18 450 495 de personnes²², dont 8 696 995 sont actives au sens du BIT. Le taux d'activité²³ net au sens du BIT est de 82%. Quant au taux d'activité élargi, il est estimé à 83,8%²⁴. Les deux principaux groupes d'inactifs sont constitués des jeunes en cours de scolarité (55,1%) et des femmes au foyer (15,1%). La proportion de personnes inactives pour cause d'une maladie de longue durée est de 14,7% et celle des autres inactifs est de 15,1%. Les actifs occupés, dont l'âge moyen est de 31 ans, exercent leur activité principale dans le secteur informel.

12. Le secteur primaire occupe les $\frac{3}{4}$ des actifs avec une proportion de 91,4% de la population active en milieu rural contre 8,3% dans le secteur secondaire. Le secteur tertiaire occupe 16,1% de la population active²⁵. Dans ces conditions, l'emploi privé formel, qui aurait pu constituer une alternative, dans le cadre d'un secteur industriel fort, demeure peu développé. Le secteur secondaire est constitué d'une majorité de PMI/PME, de quelques industries importantes d'extraction minière²⁶ [...] et de quelques grandes unités de transformation

¹⁹ V. *infra* n° 994 et s., par ex., s'agissant des formes d'action collectives des travailleurs au Burkina, en particulier la grève et le *sit-in*, c'est surtout le Conseil d'Etat qui a donné son interprétation des dispositions légales applicables.

²⁰ E. Panier, thèse préc., p. 28.

²¹ INSD, *Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI-2015). Thème 4 : Insertion sur le marché de l'emploi*, Ouagadougou, 2016, 50 p., spéc., p. 19. 55,2% des actifs est jeune c'est-à-dire est âgé de 15 à 34 ans.

²² Au 14 déc. 2022, la population burkinabè est estimée à 22 931 939 millions : v. « [Burkina Faso Population 2022 \(Live\)](#) », *World Population Review*, 14 déc. 2022.

²³ Le taux d'emploi se définit comme le rapport entre la population active occupée et la population en âge de travailler (15 ans et plus), v. INSD, thème 4 préc., p. 15.

²⁴ *Ibid.*, ENESI-2015. Thème 4 : *Insertion sur le marché de l'emploi*, ouvr. préc.

²⁵ *Ibid.*, ouvr. préc., p. 20.

²⁶ Depuis 2009, l'or est le premier produit à l'exportation et le Burkina Faso est 4^e pays producteur d'or en Afrique. V. de 2009 à 2021, le pays compte 13 mines en activité, dont IAMGOLD Essakane SA, Riverstone Karma SA. Overzone Bomboré SA. À cela il faut ajouter la mine de zinc de Perkoa (en liquidation judiciaire depuis le 6 oct. 2022) et la mine de manganèse de Tambao.

industrielle (brasserie, boulangerie, huileries, savonneries, cimenteries...) [...] »²⁷. Le secteur tertiaire se compose principalement de l'activité bancaire régulée par la Banque Centrale des Etats d'Afrique de l'Ouest (BCEAO)²⁸, des structures de collecte et d'épargne, de compagnies d'assurance²⁹ et de l'activité des télécommunications³⁰.

L'essor du concept de « travail informel » et protection des travailleurs

13. À l'évidence, le secteur informel se développe considérablement au Burkina Faso puisque qu'il occupe 95,2% de la population active en milieu urbain (88,7%) et surtout en milieu rural (99,2%)³¹. Il se pose indéniablement le problème d'un déficit, voire d'une absence totale de protection du travailleur. Ces données permettent de voir l'intérêt pour la catégorie de « secteur informel »³². La thèse invite donc à une réflexion critique sur les manières dont le droit appréhende les différentes formes de travail, qu'il s'agisse du travail salarié ou du travail autonome et indépendant dans le secteur privé formel ou informel. Ainsi, l'analyse impose que soient apportées des précisions critiques au concept même de travail dit informel.

14. Néanmoins, reprenant les analyses de l'anthropologue du droit Étienne Le Roy dans sa thèse de doctorat sur l'Etat et les relations de travail au Togo, Madame Panier³³ réfute les ressources conceptuelles habituellement convoquées que sont les termes adaptation, inadaptation, effectivité³⁴, ineffectivité, formel, informel, pluralisme³⁵. Pour l'auteur précité, ces termes procèdent d'un « critère diachronique »³⁶ insuffisant pour décrire et comprendre les

²⁷ V. E. Panier, thèse préc., p. 23.

²⁸ Il y a UBA, Ecobank, Coris Banque internationale, BSIC, IB Banque, Banque Atlantique, etc.

²⁹ Par ex., SONAR IARD, Raynal IARD, Coris Assurance, SUNU IARD, UAB Assurance, Saham, GA IARD, Jackson Assurance.

³⁰ Il y a trois opérateurs mobiles de télécommunication : Moov, Orange, Télécel.

³¹ INSD, *ENESI-2015. Thème 4 : Insertion sur le marché de l'emploi*, rapp. préc., p. 20.

³² Alors même que l'OIT a abandonné ce terme ; malheureusement, elle avait déjà été « captée » par les statisticiens burkinabè.

³³ E. Panier, thèse préc., p. 171.

³⁴ L'effectivité est le « degré de réalisation, dans les pratiques sociales, des règles énoncées par le droit », v. P. Lascombes, *Dictionnaire encyclopédique de sociologie et de théorie du droit*, Paris, LGDJ, 1993, p. 42. Sur la question de l'effectivité du droit ou la mesure des écarts entre le droit et son application, v. F. Rangeon, « Réflexions sur l'effectivité du droit », in D. Lochack (dir.), *Les usages sociaux du droit*, Paris, PUF, 1989, p. 126. V. ég. V. Champeil-Desplats, « Effectivité et droits de l'homme : une approche théorique », in V. Champeil-Desplats et D. Lochack (dir.), *À la recherche de l'effectivité des droits de l'homme*, Presses universitaires de Paris 10, 2008, p. 11. Du même auteur, « Droit, normalité, normalisation », in *La normalité*, Paris, PUF, 1983, p. 51-77.

³⁵ E. Panier, p. 28. L'auteur considère que « prendre le "droit formel" comme point central de notre étude ne suppose pas de nier que les systèmes normatifs sont pluriels, mais vise au contraire à essayer de donner une visibilité sociale au droit d'inspiration occidentale ».

³⁶ E. Panier, thèse préc., p. 26.

systèmes juridiques africains. Le même auteur appelle à « un dépassement des dualismes »³⁷ et préfère substituer aux termes précités, les notions de « production et de mobilisation »³⁸ ou encore la notion de déphasage³⁹ du droit formel par rapport à certaines réalités sociales notamment en raison de son caractère malléable. Poursuivant son analyse, Madame Panier considère que, « la notion de déphasage est [...] pertinente, car elle permet de mettre en partie de côté l'interrogation de l'effectivité, le plus souvent sous-jacente à l'analyse de l'adaptation ou de l'acculturation du droit »⁴⁰. L'auteur soutient en outre que « dans la perspective de l'étude des constructions juridiques formelles [...], la prise en compte de la réalité sociétale tient davantage aux chances d'application du dispositif juridique officiel et à sa pertinence au regard tout autant des normes internationales et de l'évolution des représentations contemporaines, que de ses effets possibles dans le contexte socio-économique »⁴¹.

15. En nous inspirant de la démarche de Madame Panier⁴², nous avons choisi d'employer ce terme « informel » pour deux raisons principales. D'abord, pour garder une certaine

³⁷ *Ibid.*, p. 27.

³⁸ *Ibid.*, p. 28. Pour l'auteur, « plutôt que d'employer les notions de la « famille » du mot effet, nous emprunterons donc les termes de production et de mobilisation qui permettent de lier le droit à sa « praticabilité ».

³⁹ *Ibid.* L'auteur envisage le déphasage dans son langage familier du terme à savoir ce « qui a perdu contact avec la réalité ». Le même auteur relève qu' « en anthropologie du droit ou sociologie du droit, la notion de déphasage peut renvoyer à celles d'inadaptation ou d'acculturation du droit ».

⁴⁰ Le pluralisme juridique analysé sur les terrains africains place le plus souvent la norme d'origine étatique en position minoritaire au sein du système de droit. La méthodologie qui lie ineffectivité et inadaptabilité du droit institue un critère selon nous insuffisant pour saisir les enjeux et demandes envers le droit (V. N. Rouland, *Anthropologie juridique*, Paris, PUF, 1995, p. 93), bien que l'on s'accorde à constater la défaillance étatique sur le point de l'effectivité du droit. Cité par E. Panier, thèse préc., p. 171.

⁴¹ L'« Etat mou » conduit à l'émergence certaine de « droits de la pratique » au sens où Étienne Le Roy l'entend, desquels il nous paraît trop rapide d'en tirer l'impertinence du droit étatique en tant que « simple instrument de légitimation » calqué sur les théories juridiques contemporaines occidentales (D. Darbon, « Un royaume divisé contre lui-même... La régulation défaillante de la production du droit dans les Etats d'Afrique Noire », in D. Darbon, J. Du Bois De Gaudusson (dir.), *La création du droit en Afrique*, Paris, Karthala, 1997, p. 101. La mise en relation des acteurs producteurs, transmetteurs et récepteurs du droit formalisé (F. Géný, *Méthode d'interprétation et sources en droit privé positif*, t. 1, Paris, LGDJ, 1919, p. 113) nous amène à la relativisation de cette « importation de forme mimétique » qui, si elle s'avérait effectivement, ne recèlerait pas autant d'incohérences juridiques. L'inadaptabilité du droit tient alors moins d'une problématique d'ordre culturel, que de celle des représentations sur cette culture africaine. G. Hesselting et E. Le Roy font la distinction entre l'effectivité de la production et l'effectivité du droit (G. Hesselting et E. Le Roy, *Le droit et ses pratiques*, Politique Africaine, 1990, p. 2). Cité par E. Panier, thèse préc., p. 171.

⁴² E. Panier, thèse préc., p. 27-28. L'auteur en conclut à l'emploi des termes effectivité, ineffectivité, adaptation, inadaptation, efficacité ou efficience, formel ou informel seulement « dans une perspective critique, c'est-à-dire comme des éléments de "définition" du droit, mais dans leur sens commun ou leur "illusion nominaliste" : « si les textes législatifs peuvent être associés à des finalités qu'ils ont vocation à servir, ces finalités sont le plus souvent plaquées par l'observateur ou l'analyste à partir de jugement de justification des mesures de politiques publiques qu'énoncées par les dispositifs juridiques eux-mêmes », citant L. Casaux-Labrunée, A. Jeammaud, T. Kirat, « Évaluer le Code du travail ? Évaluer le droit du travail ? », *RDT* 2009, p. 421. L'emploi du substantif « effectif » sera en définitive à rattacher au sens large de mise en pratique d'une règle au regard de l'effet suggéré (citant V. Champeil-Desplats, « Effectivité et droits de l'homme : une approche théorique », in *À la recherche de l'effectivité des droits de l'homme*, ouvr. préc., p. 11). L'efficacité et l'efficience seront davantage sous-tendues

cohérence de lecture entre notre champ de recherche et les textes qui constituent l'encadrement juridique du travail du point de vue officiel ou formel aussi bien dans le droit national que sur le plan des normes internationales du travail. D'une part, la référence au mot informel dans la Recommandation de l'OIT en 2014 ainsi que dans plusieurs rapports antérieurs et postérieurs du texte précité⁴³ témoigne de l'intérêt que porte l'Organisation à cette dénomination. D'autre part, en droit social burkinabè, si le terme informel n'apparaît ni dans le Code du travail ni dans le Code de la sécurité sociale, on observe un recours de plus en plus fréquent à la notion d'informel depuis l'adoption des textes règlementaires sur l'assurance volontaire. Par exemple, il ressort que l'article 2 de l'arrêté n° 2008-002 du 10 mars 2008⁴⁴ s'applique aux « travailleurs indépendants relevant des groupes de professions artisanales, industrielles, commerciales, libérales, agro-sylvo-pastorales et ceux de l'économie informelle »⁴⁵. L'article 7 du même texte précise que « sont considérés comme acteurs de l'économie informelle, les travailleurs indépendants assujettis au régime fiscal du secteur informel [...] »⁴⁶. De la même manière, l'utilisation du terme informel dans les enquêtes de l'INSD⁴⁷ et l'adoption par le Gouvernement d'une stratégie nationale de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle⁴⁸ en sont des traits actuels et marquants.

16. Ensuite, la référence au terme informel dans le cadre de notre recherche vise davantage à admettre ce qualificatif qu'à apporter des éléments servant à démontrer qu'il s'agit en réalité d'un amalgame terminologique dans la mesure où la catégorie « travail informel » ne permet pas de déterminer la nature véritable du travail exercé qui est soit du salariat, soit du travail autonome et indépendant, soit encore de l'entraide⁴⁹ familiale. En effet, en Afrique, les questions relatives au travail dans l'économie informelle semblent avoir beaucoup intéressé des

par l'idée d'objectifs inavoués ou imprévus : « il faut partir de ce qui existe, ce qui est officiel et ne fonctionne pas toujours comme prévu, et ce qui est officieux, informel ou clandestin, mais qui rend tel ou tel service compatible avec les exigences de l'Etat de droit. Ceci doit conduire à faire un bilan des coûts et des avantages et inconvénients que la communauté peut en tirer » (citant E. Le Roy, *Les africains et l'institution de la justice, entre mimétismes et métissages*, Paris, Dalloz, 2004, p. 261).

⁴³ V. not. BIT, *Organiser les travailleurs de l'économie informelle en syndicats. Guide à l'intention des organisations syndicales*, 2019, 54 p. ; *Etendre le champ d'application des lois du travail à l'économie informelle : recueil de commentaires des organes de contrôle de l'OIT relatif à l'économie informelle*, Genève, BIT, 2010, 125 p. ; *Travail décent et économie informelle, Rapport VI, CIT, 90^e session*, Genève, 2002, 150 p.

⁴⁴ V. Arrêté n° 2008-002 du 10 mars 2008 relatif au régime d'assurance volontaire, art. 2.

⁴⁵ V. Arrêté n°2008-002/MTSS/SG/DGPs portant modalités d'affiliation, de liquidation et de paiement des prestations au titre de l'assurance volontaire, art. 2.

⁴⁶ *Ibid.*, art. 7.

⁴⁷ V. not. INSD, *ENESI-2015*, rapp. préc., p. 38 et s.

⁴⁸ V. S. Barussaud, *Stratégie nationale intégrée de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle au Burkina Faso (SNI-TEF/BF)*, rapport au ministère de la Jeunesse et de la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes, 2020, p. 23 et s.

⁴⁹ V. sur ce point, C. Guyot-Chavanon, *L'entraide en droit privé*, thèse Bordeaux IV, 2003, 504 p.

anthropologues⁵⁰ et des sociologues⁵¹. La doctrine juridique s'est globalement assez peu investie dans ces problématiques, même si elles sont abordées de façon parcellaire au détour de quelques articles et de chapitres de thèses⁵². Pourtant, décrire le phénomène d'informalité en matière de travail semble fondamental pour la compréhension du phénomène lui-même et le traitement des problèmes juridiques qu'il induit. Plus précisément, la mise en exergue des liens qui s'établissent dans la réalité socioculturelle entre deux, voire plusieurs types de normes – comme celui relatif à la parenté voire plus largement aux liens familiaux ou claniques (acception large de la notion de famille) d'une part et celui relatif au travail d'autre part – soulèvent la question de l'efficacité des dispositifs de protections existants et donc de l'encadrement juridique du travail.

17. Partant, si l'économie informelle est un phénomène mondial, force est de constater qu'elle est plus accentuée dans les pays de l'Asie, de l'Amérique du Sud et surtout de l'Afrique. En Europe, elle correspond davantage au problème du travail dissimulé. Au Burkina Faso, comme dans plusieurs autres pays de l'Afrique de l'Ouest, le contexte de pauvreté généralisé décrit plus haut a conduit l'économie informelle à devenir la principale source d'emplois et de revenus pour les populations⁵³.

18. Au début des années 1970, le secteur informel désignait une économie urbaine dynamique, à petit capital et petite échelle, la source possible d'une richesse à venir dans les pays en développement. La crise des années 1980 a également rendu visible le travail informel. Conscient du développement rapide du travail informel, l'OIT s'y est d'abord intéressée pour

⁵⁰ Jean-Bernard Ouédraogo et Habibou Fofana (dir.), *Travail et société au Burkina Faso : technique, innovation, mobilisation*, Paris, L'Harmattan, 2009, p. 32. V. ég. Bakary Doucouré, *Travailleurs "et travailleurs "protégés" à l'épreuve des précarités professionnelles : précarité "informelle", précarité "formelle" et précarité au Sénégal*, thèse Paris Descartes, 2006, p. 45 et s.

⁵¹ Meine Pieter Van Dijk, *Sénégal : le secteur informel de Dakar, villes et entreprises*, Paris, L'Harmattan, 1986. Du même auteur, *Burkina Faso, le secteur informel de Ouagadougou, villes et entreprises*, Paris, L'Harmattan, 1986, p. 36 et s. V. ég. Chris Gerry, « Petite production marchande ou "salarariat déguisé" ? », *Revue du tiers monde*, t. XXI, 1980/82, p. 387-403 ; Seydina M. Ndiaye et Abdoulaye Niang, *Dynamiques et rôles économique et social du secteur informel des TIC en Afrique de l'Ouest et du Centre : cas du Burkina Faso, du Cameroun et du Sénégal. Série rapport de recherche, IDRC-CRDI, 2010, 139 p.*

⁵² Paul-Gérard Pougoué, *Situation de travail et protection des travailleurs au Cameroun, Rapport au BIT, 2006, 30 p.* V. ég. Isidore Léopold Miendjiem, « Réflexions sur le champ d'application du droit du travail dans l'espace OHADA », in *L'esprit du droit africain ...*, ouvr. préc., p. 451-484 ; Mohamed Bachir Niang, thèse préc ; O. J. Sandouidi, *Intervention de l'inspection du travail dans l'économie informelle : expérience du Burkina Faso*, Document Dactylographié, BIT, 2016.

⁵³ INSD, *ENESI-2015*, rapp. préc. Les enquêtes INSD menées en 2015 constituent les dernières estimations en date. Selon ces enquêtes, 95,5% des actifs occupés exercent leur activité principale dans le secteur « informel » au Burkina Faso. Ce constat est plus prononcé en milieu rural (99,3%) qu'en milieu urbain (81,2%). Selon le sexe, ces taux sont de 97,5% pour les femmes et 93,5% pour les hommes. Quant aux jeunes de 15 à 34 ans, ils sont occupés à 90,0% dans le secteur « informel ». Ils sont moins insérés dans le secteur dit formel (2,4% pour le secteur public et 1,8% pour le privé formel).

essayer de comprendre le phénomène et ses manifestations dans les différentes régions du monde. Dans cette perspective, la Conférence internationale du travail s'est penchée sur la question et a abouti à une action normative en adoptant le 12 juin 2015 la Recommandation n° 204⁵⁴. Cette dernière vise à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle⁵⁵. Il s'agit là de la « première norme qui traite de l'économie informelle dans sa totalité et sa diversité et qui affirme explicitement que la transition vers l'économie formelle est la voie obligée pour faire du travail décent une réalité pour tous et pour promouvoir un développement inclusif »⁵⁶.

19. Le terme « économie informelle » désigne selon l'OIT « toutes les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles et ne désigne pas les activités illicites, en particulier la fourniture de services ou la production, la vente, la possession ou la consommation de biens interdites par la loi, y compris la production et le trafic illicites de stupéfiants, la fabrication et le trafic illicites d'armes à feu, la traite des personnes et le blanchiment d'argent, tel que les définissent les conventions internationales pertinentes »⁵⁷.

20. On observe qu'une des caractéristiques principales de l'économie informelle, qui est en pleine expansion aussi bien dans le domaine agricole en milieu rural⁵⁸ que dans les centres urbains en Afrique subsaharienne⁵⁹, est son caractère protéiforme. L'économie informelle se caractérise en effet par la grande diversité des situations de travail qui la composent⁶⁰. Or, si l'on s'inscrit dans la vision de l'OIT qui pose la question notamment d'un « droit à la protection sociale » - droit fondamental de l'homme, ces garanties doivent être fournies à tous les résidents, y compris les personnes travaillant dans l'économie « informelle »⁶¹ afin de leur

⁵⁴ V. [Recommandation n° 204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle](#), CIT 104^e session, Genève, 12 juin 2015.

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ Frédéric Lapeyre, « L'organisation internationale du travail face au travail dans l'économie informelle », *Revue de droit comparé du travail e de la sécurité sociale* 2017/3, p. 18-33.

⁵⁷ *Ibid.* V. ég. Le n° spécial de la Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale 2017-3 coordonné par A. Charbonneau et A. Seifert.

⁵⁸ Au Burkina Faso, 91,4% des actifs travaillent dans le secteur informel en milieu rural : INSD préc., p. 20.

⁵⁹ L'économie informelle représenterait 66% des emplois non agricoles en Afrique Subsaharienne selon Marty Chen, 2017, « The informal Economy in African Cities : Key to Inclusive and Sustainable Urban Development », [WIEGO.org/fr](#).

⁶⁰ Stéphen Bouquin et Isabelle Georges, « Formes et dynamiques du travail informel : une introduction au dossier », *Les Mondes du travail* 2011, p. 17-26.

⁶¹ Bureau International du Travail (BIT), Étendre le champ d'application de la législation du travail à l'économie informelle, rapp. 2010. V. ég. Catherine Collombet et Laurent Cytermann, « Dynamisme et contrastes de la protection sociale dans les pays émergents », *RDSS* 2013, p. 648.

assurer un travail décent⁶². Dans ce sens, la Recommandation n° 204 précitée prône l'adoption des politiques publiques incitatives à travers une stratégie globale et intégrée (Préambule). Un auteur relève toutefois le manque de volonté politique réelle et soutient que « la volonté politique peut venir à bout d'une situation que l'on peut croire *a priori* inextricable »⁶³.

21. Au regard de la prépondérance des emplois dans le secteur informel et de la faiblesse des revenus, il apparaît impérieux de promouvoir des entreprises de type moderne de façon à créer des emplois décents, productifs et générateurs de revenus plus consistants. En outre, on sait que les normes de l'OIT constituent sans conteste un des droits d'influence des législations nationales du travail en général et particulièrement en ce qui concerne les pays d'Afrique subsaharienne dont le Burkina Faso. C'est donc sous l'influence de l'OIT que la catégorie "travail informel" apparaît désormais comme un malentendu⁶⁴ parce qu'elle irrigue et modifie le langage des juristes qui l'utilisent. Ces derniers, pour la plupart, y font référence sans autre précaution et notamment sans que soient posées au préalable des réflexions sur les conditions et sur les limites de cette expression.

22. La Recommandation n° 204 de l'OIT définit l'économie informelle comme « toutes les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles »⁶⁵. La Recommandation précitée inscrit dans l'économie informelle « les travailleurs à leur propre compte, les employeurs, les membres des coopératives et des unités de l'économie sociale et solidaire, le travail des membres de la famille non rémunérés »⁶⁶. Sont concernés également, d'une part, « les salariés ayant des emplois informels au sein des entreprises formelles ou des unités économiques de l'économie informelle »⁶⁷, les salariés « travaillant [...], notamment

⁶² V. not. Conférence Internationale du Travail (CIT), *Travail décent et économie informelle, Rapport IV, sixième question à l'ordre du jour, 90^e session, Genève, 2002, 150 p., spéc., p. 46.*

⁶³ Laurent Ilboudo, « Protection sociale au Burkina Faso. Quelle réponse face à la restructuration des solidarités familiales ? », Acte du colloque Intercongrès du Réseau Thématique 6 de l'Association Française de Sociologie à Paris le 12 janv. 2011 sous le titre « Les insuffisances du système de sécurité sociale du Burkina Faso face à la recomposition des solidarités traditionnelles ».

Dans le même sens, Ph. Auvergnon, « Mythe d'un autre droit et nécessité d'adaptations des droits du travail en Afrique subsaharienne » in *A droit ouvert, Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, ouvr. préc., p. 68. Pour qui, « plutôt que de s'interroger sur une "paresse des pouvoirs publics", il est permis de s'inquiéter de la volonté politique des dirigeants de voir appliquer le droit ». Nous rejoignons les observations de l'auteur qui estime qu'il y a également un déficit de volonté politique « à propos des moyens attribués au fonctionnement des juridictions, y compris à l'accès aux décisions des juges... ».

⁶⁴ V. *infra* n° 1002 et s.

⁶⁵ OIT, Recommandation n° 204, art. 2 (a).

⁶⁶ OIT, Recommandation n° 204, art. 4.

⁶⁷ *Ibid.*

dans le cadre de la sous-traitance et des chaînes d'approvisionnement, ou en tant que travailleurs domestiques rémunérés employés par des ménages »⁶⁸ et d'autre part, « les salariés ne bénéficiant pas d'une relation de travail règlementée »⁶⁹.

23. D'une manière générale, aujourd'hui les expressions « travail informel », « secteur informel » et « économie informelle (terminologie retenue aujourd'hui par l'OIT) sont identifiées à la non-conformité à une liste de critères définis par l'OIT⁷⁰ dont les plus importants sont la non déclaration fiscale et sociale, la précarité des conditions de travail ou le sous-emploi et l'instabilité des revenus⁷¹. L'analyse des sources juridiques nous conforte dans l'hypothèse que la catégorie "travail informel" n'a pas de définition juridique tout comme « le concept de travail n'a pas une définition constante et universelle »⁷². À l'instar du marché du travail, la catégorie « travail informel » est une invention des économistes, des statisticiens (de l'OIT) et des sociologues. L'évolution des terminologies utilisées et vulgarisées par l'OIT témoigne de ce choix politique. Il s'agit, en effet, de catégories établies dans les rapports et autres représentations statistiques comme le rapport des statisticiens de l'Organisation internationale du travail.

24. Il en résulte que le travail informel ne correspond à aucune catégorie juridique. En revanche, du travail salarié et du travail indépendant peuvent se déployer dans un cadre « informel » ou plus précisément dans un cadre auquel le droit étatique éprouve de grandes difficultés à accéder et qu'il peine à appréhender, voire à organiser.

25. En plus de l'informel, le travail subordonné dont on parle tant et qui est mis sur un piédestal ne concerne qu'une infime minorité des travailleurs. En effet, plusieurs études montrent que dans toutes les régions en développement, le travail indépendant représente une part plus grande de l'emploi informel (non agricole) que de l'emploi salarié⁷³. Or,

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ *Ibid.*

⁷⁰ BIT, *Employment, incomes and equality : A strategy for increasing productive employment in Kenya*, Genève, 1972, 593 p. [En français] *Emploi, revenus et égalité : Stratégie pour accroître l'emploi productif au Kenya*, Genève, BIT, 1972.

⁷¹ INSD, *Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI-2015) -Phase 1. Thème 6 : Conditions de travail et dialogue social au Burkina Faso*, 2016.

⁷² Jean Boissonnat, *Le travail dans vingt ans*, Paris, coll. « Rapport de la commission du Plan », 1995, p. 39.

⁷³ Selon la [Résolution concernant la Classification internationale d'après la situation dans la profession \(CISP\) adoptée par la 15e CIST en 1993](#) : « Emplois à titre indépendant : emplois dont la rémunération est directement dépendante des bénéfices (réalisés ou potentiels) provenant des biens ou services produits (la consommation propre étant considérée comme faisant partie des bénéfices). Les titulaires prennent les décisions de gestion affectant l'entreprise ou délèguent cette compétence, mais sont tenus pour responsables de la bonne santé de leur entreprise. » (paragr. 7). Ils englobent les catégories suivantes : 1. employeurs : personnes qui, travaillant

classiquement, une *summa divisio* existe entre d'une part, l'emploi subordonné qui est très souvent et abusivement confondu avec la notion de travail⁷⁴ et d'autre part, le travail non salarié⁷⁵ particulièrement le travail autonome⁷⁶ et le travail indépendant.

Les concepts de travail non-salarié et de travail indépendant

26. Il convient de relever que les expressions de "travailleurs non-salariés" et de "travailleurs indépendants" ne sauraient être tout à fait équivalentes. En effet, par souci de catégorisation, on identifie deux manières de définir les non-salariés. La première construit le groupe des travailleurs non-salariés par opposition au groupe des salariés, en particulier pour l'application du droit de la sécurité sociale. En France, ces deux catégories existent depuis la création de la législation ouvrière ou industrielle devenue législation sociale en particulier dans le droit de la sécurité sociale⁷⁷. Par exemple, « c'est par l'exclusion en particulier du régime général et l'affiliation à un régime spécifique, toujours en vigueur à l'heure où sont écrites ces

pour leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, occupent le type d'emploi défini comme « emploi indépendant » [...] et qui, à ce titre, engagent sur une période continue, une ou plusieurs personnes pour travailler dans leur entreprise en tant que « salarié(s) ». 2. personnes travaillant pour leur propre compte : personnes qui, travaillant pour leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, occupent un emploi défini comme « emploi à titre indépendant » et qui, pendant la période de référence, n'ont engagé continûment aucun « salarié » pour travailler avec eux. Il convient de noter que, pendant la période de référence, les membres de ce groupe peuvent avoir engagé des « salariés », pour autant que ce ne soit pas de façon continue. De plus, les associés peuvent être ou ne pas être membres de la même famille ou du même ménage. 3. membres de coopératives de producteurs : personnes qui occupent un « emploi indépendant » et, à ce titre, appartiennent à une coopérative produisant des biens et des services, dans laquelle chaque membre prend part sur un pied d'égalité à l'organisation de la production, des ventes et/ou des autres activités de l'établissement, décide des investissements ainsi que de la répartition des bénéfices de l'établissement entre les membres. 4. travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale : personnes qui occupent un « emploi indépendant » dans une entreprise orientée vers le marché et exploitée par un parent vivant dans le même ménage, mais qui ne peuvent pas être considérées comme associées, parce que leur degré d'engagement dans l'exploitation de l'établissement, en termes de temps de travail ou d'autres facteurs à déterminer selon les conditions nationales, n'est pas comparable à celui du dirigeant de l'établissement. Lorsque des jeunes accomplissent un travail non rémunéré dans une entreprise exploitée par un parent ne vivant pas dans le même ménage, le texte prévoit la suppression du critère « vivant dans le même ménage » : v. CIT, 103e session, Rapport V (1), *La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, Genève, 2014, p. 7.

⁷⁴ L'expression « code du « travail » est un révélateur net de cet amalgame reproduit partout et communément admis. Mais en général, les auteurs en sont conscients : V. G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, ouvr. préc., p. 1.

⁷⁵ V. not. G. Lyon-Caen, *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990, spéc., p. 1-4. Qui souligne que « ni sur le plan historique ni sur le plan conceptuel, l'opposition entre travail salarié et travail non salarié n'est vraiment claire » et que « le concept (de travail non-salarié) ne correspond à aucune réalité positive et homogène ».

⁷⁶ Sur ce point, v. not. Fernando Valdès Dal-Re et Olivier Leclerc, « Les nouvelles frontières du travail indépendant. A propos du statut du travail autonome espagnol », *RDT* 2008, p. 296. V. ég. José Maria Goerlich-peset et Adoración Guaman-Hernandez, « Une nouvelle étape dans la réglementation espagnole de "l'hybride" : précisions sur la notion de travailleur autonome économiquement dépendant et son statut », *RDT*, 2009, p. 337.

⁷⁷ V. not. P. Durand, « La politique contemporaine de Sécurité sociale » (1953), *D.* 2005, p. 163.

lignes, puisque les modalités de calcul des cotisations comme des prestations demeurent différenciées entre salariés et non-salariés, que peut apparaître un trait commun aux travailleurs non-salariés »⁷⁸. Ainsi, dans le rapport salarial, le salarié, qui ne possède que sa force de travail, se place dans un état de subordination vis-à-vis d'un employeur qui détient du droit le pouvoir de fixer les conditions de travail, de donner des directives, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements⁷⁹. À l'inverse, le travailleur indépendant est « maître de ses conditions de travail et propriétaire de ses outils [...] »⁸⁰.

27. La seconde définit la catégorie des travailleurs non-salariés par adhésion autour d'une profession commune. On trouve alors des groupes professionnels diversifiés dont les principaux concernent les artisans, les commerçants, les professions libérales, les exploitants agricoles et les artistes-auteurs. Cette grande hétérogénéité des travailleurs non-salariés rend complexe toute initiative d'essentialisation du travail indépendant⁸¹. Comme le souligne justement Madame Coralie Larrazet, « à la force des groupes professionnels répond donc la fragilité d'une conceptualisation unitaire de la catégorie des travailleurs indépendants ».⁸²

28. Une démarche identique apparaît chez le législateur burkinabè. En droit positif burkinabè, en effet, le siège de la qualification de travailleur indépendant se trouve au sein de l'arrêté n° 2008-002 du 10 mars 2008 relatif au régime d'assurance volontaire⁸³. On observe alors que la catégorie juridique de travailleur indépendant est prise dans une logique collective puisque l'article 2 de l'arrêté précité vise les groupes de travailleurs indépendants ou groupes de professions. Ainsi, sont considérés comme des indépendants, les « travailleurs [...] relevant des groupes de professions artisanales, industrielles, commerciales, libérales, agro-sylvo-pastorales et ceux de l'économie informelle »⁸⁴. La loi sur l'assurance maladie universelle couvre également les travailleurs indépendants qui, selon la loi, « sont individuellement débiteurs vis-à-vis de l'organisme de gestion de leur cotisation et de celle des membres de la famille à charge le cas échéant »⁸⁵.

⁷⁸ Coralie Larrazet, *La solidarité dans la protection sociale des travailleurs non-salariés*, thèse Lorraine, 2021, p. 43.

⁷⁹ V. not. Marc Véricel, « Le pouvoir normateur de l'employeur », *Dr. soc.* 1991, p. 120.

⁸⁰ *Ibid.*, p. 44.

⁸¹ V. not. Sabine Rudischauser, « Retour sur les "travailleurs indépendants" », *RDT* 2016, p. 405.

⁸² *Ibid.*, p. 45.

⁸³ V. Arrêté n° 2008-002 du 10 mars 2008 relatif au régime d'assurance volontaire, art. 2.

⁸⁴ V. Arrêté n°2008-002/MTSS/SG/DGPS portant modalités d'affiliation, de liquidation et de paiement des prestations au titre de l'assurance volontaire, art. 2.

⁸⁵ *Ibid.*, art. 50.

29. Par ailleurs, d'autres branches du droit positif ont tenté de saisir le travailleur indépendant individuellement et de prévoir notamment des mesures de prises en charge de risques sociaux. C'est l'exemple de l'article 30 de l'Acte uniforme sur le droit commercial général (ci-après, AUDCG) révisé du 15 décembre 2010, qui définit indirectement l'indépendant à travers le concept d'entrepreneur. Selon ce texte, l'entrepreneur est « un entrepreneur individuel, personne physique qui sur simple déclaration exerce une activité professionnelle civile, commerciale, artisanale ou agricole »⁸⁶.

30. Ainsi, la sécurité sociale, en particulier l'assurance volontaire et le régime d'assurance maladie universelle (ci-après, RAMU), semble être la clef d'entrée pour une appréhension par le droit de ces catégories de travailleurs. Cette démarche du législateur burkinabè peut s'expliquer par la complexité du travail indépendant et conséquemment par la difficulté de prise en charge des risques sociaux s'agissant de ces catégories de travailleurs. En effet, il a été démontré par exemple concernant spécifiquement les travailleurs de l'économie informelle, que la protection financière contre l'appauvrissement lié à la santé permet d'éviter de basculer dans la pauvreté en cas de santé défaillante⁸⁷. Il est indispensable que la protection sociale⁸⁸ soit étendue aux plus pauvres, dans les espaces où le besoin se fait le plus sentir, mais également où le financement est le plus problématique⁸⁹.

Le concept d'encadrement juridique et ses composantes

⁸⁶ AUDCG, art. 30.

⁸⁷ BIT, *La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, 104e session, CIT, Genève, 2015, 32 p. L'OIT précise que « de nombreux éléments indiquent que l'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle est à la portée de tous les pays, quel que soit leur niveau de développement, y compris les pays à faible revenu. Même lorsqu'il n'est pas possible de mettre en œuvre sur le champ toutes les composantes d'un socle national de protection sociale, une approche par étapes peut donner des résultats immédiats en contribuant à réduire la pauvreté et en favorisant la transition vers la formalité ».

⁸⁸ La protection sociale désigne tous les mécanismes de prévoyance collective permettant aux individus de faire face aux conséquences financières des risques sociaux. Il s'agit de situations pouvant compromettre la sécurité économique de la personne concernée ou de sa famille, en provoquant une baisse de ses ressources ou une hausse de ses dépenses. Pour aller plus loin sur ce sujet, v. not. Ph. Auvergnon, « Présentation annotée du projet de Directive d'harmonisation du droit du travail dans l'espace de la Communauté Économique des Etats d'Afrique de l'Ouest », art. préc.

⁸⁹ Jean-Michel Servais, « Droit de la personne humaine et protection sociale. Une vision renouvelée à l'OIT », in Christian Mestres, Corinne Sachs-Durand et Michel Storck (dir.), *Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie, hommage au Professeur Nikitas Aliprantis*, Strasbourg, Presses universitaires de Strasbourg, 2014, p.768.

31. L'accès à la protection légale ne concerne qu'une faible proportion de la population active particulièrement les travailleurs publics et privés compris⁹⁰. Il en résulte une exclusion de droit ou de fait de la majorité⁹¹ des travailleurs qui sont des travailleurs autonomes ou indépendants⁹². Or, il a été démontré que l'absence de protection sociale est « souvent une conséquence directe de l'informalité, et les stratégies d'extension de la sécurité sociale ont un rôle important à jouer dans la transition vers la formalité »⁹³.

32. Dans ces circonstances, la réflexion sur la diversité des formes de travail permet de cerner les enjeux relatifs à leur intégration au sein du Droit, notamment pour ce qui est de l'organisation d'une prise en charge adaptée des risques sociaux des travailleurs indépendants. Le travail objet de notre recherche concerne donc les situations dans lesquelles une personne exerce une activité rémunérée pour le compte d'autrui ou à son propre compte. Suivant cette approche, le droit dont il est question ici concerne toute activité exécutée pour autrui contre une rémunération. Si la régulation⁹⁴ de l'activité de travail rémunéré concerne généralement et essentiellement le droit du travail qui est défini comme le droit de l'emploi subordonné⁹⁵, les interrogations que pose la présente recherche obligent à prendre en considération tout ce que le droit du travail peine à appréhender et qui demeure *de facto* hors de son champ d'application.

33. Ainsi nous a-t-il semblé à la fois nécessaire et réaliste de s'interroger sur l'encadrement juridique de toutes les formes de travail pouvant apporter un revenu au travailleur, que ce travail

⁹⁰ Ils seraient moins de 20% selon P. Kiemdé, ouvr. préc., p. 222-223. V. ég. INSD, *thème 4, Insertion sur le marché du travail*, rapp. préc., p. 20. Selon ce rapport, « à peine 5% des travailleurs exercent dans le secteur formel c'est-à-dire dans l'administration publique, les entreprises privées formelles ou les ONG ».

⁹¹ V. Didier Têtêvi Agbodjan, « Le droit à la sécurité sociale : principes internationaux et besoins sociaux en Afrique Subsaharienne », *Revue québécoise de droit international*, 2000/2, p. 159 et s. Qui souligne notamment « les impasses sociales pour la majorité exclue des systèmes formels de sécurité sociale ».

⁹² O. O. Sidibé, Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail, *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999, p. 130. Pour qui « il y a comme un effet de glissement imperceptible, mais progressif du droit moderne vers le secteur informel (...). Les quelques infiltrations du droit moderne ne peuvent apparaître que comme quelque chose de pathologique ».

⁹³ BIT, *La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, rapp. préc., p. 45-49. V. ég. Dharam Guai, « Travail décent, concept et indicateurs », *Revue internationale du travail*, 2003, vol. 142, n° 2, p. 1. L'auteur précise que le concept de travail décent ne s'applique pas seulement aux travailleurs de l'économie formelle, mais aussi aux salariés en situation informelle et aux personnes travaillant à leur compte ou à domicile.

⁹⁴ Pour aller plus loin sur la notion de régulation en droit du travail, « la figure juridique de l'Etat », et la question de la légitimité du droit produit, v. not. *Critique du droit du travail*, ouvr. préc., Préf., XV-XXI. L'auteur écrit que, « il n'est pas de régulation sans Régulateur et les prétendants à cette place ont toujours été nombreux ». V. ég. J. Ky-Zerbo, ouvr. préc., p. 45. Pour qui l'Etat doit être compris comme « pas un arbitre, mais un gardien du bien commun qui essaie d'empêcher la petite minorité de riches de dévorer entièrement la majorité de la population ».

⁹⁵ G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, ouvr. préc., p. 1.

s'exerce dans un état de subordination, ou qu'il ait lieu à l'inverse dans une situation de dépendance économique ou d'indépendance du travailleur.

34. En Afrique, l'encadrement juridique du travail est presque systématiquement lié à l'idée d'un décalage important qui existe entre le droit du travail subordonné et les autres formes de travail régies par des usages issus de « la mentalité africaine »⁹⁶. Dans son article sur les enjeux des réalités africaines pour le droit du travail, le Professeur Ousmane Oumarou Sidibé écrit que « le droit n'est rien d'autre que la traduction sur le plan normatif d'une certaine vision du monde. C'est un produit de la société qui ne peut être de portée universelle. La structure d'un droit, les classifications qu'il admet, les concepts et les notions qu'il utilise ainsi que le type de normes sur lesquelles il se fonde devraient être inspirés des réalités culturelles et socio-économiques »⁹⁷. Plus de deux décennies plus tard, ces réalités semblent plus que jamais prendre leur revanche⁹⁸ sur le droit partout en Afrique.

35. En Haute-Volta (qui deviendra le Burkina Faso)⁹⁹, comme dans la plupart des anciennes colonies françaises d'Afrique, le droit du travail entendu comme un ensemble de législations organisant le travail libre a été introduit par la puissance coloniale dans la première moitié du XXe siècle, plus précisément par l'adoption du Code du travail des territoires d'outre-mer de 1952¹⁰⁰ (CTOM). Ce Code, accueilli à l'époque par la doctrine travailliste¹⁰¹ comme une grande

⁹⁶ V. Paul-Gérard Pougoué, « Idéaux de la Révolution française et droit du travail en Afrique noire francophone », in Ph. Auvergnon (dir.), *Liberté, Egalité, Fraternité. Actualités en droit social*, Paris, LCF, 1990, p. 213.

⁹⁷ V. Ousmane Oumarou Sidibé, « Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999, p. 131.

⁹⁸ Rachid Filali Meknassi, « L'ineffectivité : la revanche des faits sur les prétentions de la règle formelle », in Ph. Auvergnon (dir.), *L'effectivité du droit du travail : À quelles conditions ?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2006, p. 57-78. Plus largement, v. Jean-Pierre Olivier de Sardan, *La revanche des contextes. Des mésaventures en ingénierie sociale en Afrique et au-delà*, Paris, Karthala, 2021, 496 p.

⁹⁹ V. Haute-Volta, loi n° 26-62/AN du 7 juillet 1962 portant adoption du Code du travail promulguée par décret n° 348-PRES-LAN du 17 août 1962, J.O.R.H.V. n° 33 bis spéc., du 18 août 1962, p. 826. Pour aller plus loin sur l'histoire du Burkina Faso, v. not. Jean-Paul Koudougou (dir.), *De la Haute-Volta d'hier au Burkina Faso d'aujourd'hui : un siècle de patrimoine culturel*, Acte du séminaire du 9 novembre 2017, Maisonneuve & Larose, nouvelles éditions : Hémisphères éditions, 2018, 170 p. V. ég. Y. Georges Madiéga et Oumarou Nao (dir.), *Burkina Faso : cent ans d'histoire, 1895-1995. Actes du premier colloque international sur l'histoire du Burkina*, Ouagadougou, 12-17 décembre 1996, Paris, Karthala, 2003, t. 1 et 2.

¹⁰⁰ Jean-Pierre Laborde, « Retour sur la loi du 15 décembre 1952 instituant un Code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'Outre-mer », in *De l'esprit du droit africain. Mélanges en l'honneur de Paul Gérard Pougoué*, Paris, Wolters-Kluwers/CREDIJ, 2014, p. 437. V. ég. Ph. Auvergnon, « Des esprits présents dans le projet d'Acte uniforme OHADA portant droit du travail », in *Del'esprit du droit africain...*, ouvr. préc., p. 115. Du même auteur, « Réalités, espace et avenir du droit du travail en Afrique noire francophone », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999, p. 154.

¹⁰¹ Plusieurs auteurs jugent le CTOM comme étant un code à l'avant-garde du progrès social et ne tarissent pas d'éloges à son égard. V. par ex. Pierre-François Gonidec, Martin Kirsch, *Droit du travail des territoires d'Outre-Mer*, Paris, LGDJ, 1958 ; P.-G. Pougoué, « Les enjeux du droit du travail en Afrique Noire d'expression française », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1987 n° 5, p. 15 ; du même auteur, « Les sources du

avancée sociale, a été presque totalement repris dans les codes du travail des nouveaux Etats indépendants dans les années mille neuf cent soixante.

36. Comme l'écrit le Professeur Paul Gérard Pougoué, « sur le plan historique, ce siècle est hanté par la question sociale qu'il a abordée d'un point de vue humanitaire et romantique. Plus particulièrement en Afrique, à cet humanisme s'ajoute d'une part les grands débats politiques sur la notion d'assimilation et la non-discrimination, la réglementation du travail, et d'autre part les doctrines de l'OIT naissant »¹⁰². Le Code du travail porte des valeurs fondamentales telles la « liberté du travail »¹⁰³, l'égalité, la non-discrimination et la justice sociale universelle¹⁰⁴.

Les difficultés de l'encadrement juridique dans le contexte burkinabè

37. L'étude de l'encadrement juridique du travail dans le secteur privé au Burkina Faso ne peut être comprise autrement qu'en la situant préalablement dans le contexte où elle intervient. Le Burkina Faso traverse une période inédite de crises multiples, à la fois sur le plan politique, sécuritaire, social et humanitaire. En effet, le pays connaît une instabilité politique¹⁰⁵ se traduisant par la récurrence des régimes d'exception. Ainsi, depuis son accession à l'indépendance, douze coups d'Etat ont marqué le pays ¹⁰⁶. L'instabilité politique des dernières années s'explique en partie par une crise sécuritaire chronique¹⁰⁷. Selon la dernière édition de

droit du travail en Afrique », in Mohamed Ennaceur (dir.), *Actes du 1^{er} congrès africain de droit du travail, Revue tunisienne de droit social*, Numéro spécial, Tunis, 1991, p. 13.

¹⁰² P.-G. Pougoué, « Les sources du droit du travail en Afrique », in M. Ennaceur (dir.), *Actes du 1^{er} congrès africain de droit du travail*, ouvr. préc., p. 13 et s.

¹⁰³ Sur ce point, v. not. Gilles Auzero, Emmanuel Dockès et Dirk Baugard, *Droit du travail*, 35^e éd., Paris, Dalloz, 2022, p. 8. Sur la protection de la liberté de travail en droit OHADA, v. Baimanai Angelain Poda, « La clause de non-concurrence en droit du travail dans les pays membres de l'OHADA », *RDT* 2016, p. 363.

¹⁰⁴ V. not. Gerry Rodgers, Eddy Lee, Lee Swepston et Damien Van Daele, *L'Organisation internationale du travail et la quête de justice sociale, 1919-2009*, Genève, BIT, 2009, p. 46 et s.

¹⁰⁵ L'histoire récente du Burkina Faso est jalonnée par l'intervention de l'armée dans le champ politique. Ainsi, le 4 août 1984, sous l'impulsion du Conseil national de la Révolution (CNR) dirigé par le capitaine Thomas Sankara, la Haute-Volta devient le Burkina Faso. Le 15 octobre 1987, à la suite d'un coup d'Etat sanglant, le capitaine Blaise Compaoré est porté au pouvoir. Les 30 et 31 octobre 2014, une insurrection populaire va conduire à la chute de Compaoré après 27 ans de règne. S'ouvre alors une transition politique, qui est elle-même éprouvée par le coup d'Etat mené le 16 septembre 2015 par des généraux proches du pouvoir déchu. Mais ce dernier coup d'Etat, mis en échec et dont les initiateurs seront écroués, permet au gouvernement de transition dirigée par le Président Kafando d'organiser des élections démocratiques qui portent au pouvoir Roch Marc Christian Kaboré le 29 novembre 2015.

¹⁰⁶ Des coups d'Etat ont été perpétrés au Burkina Faso respectivement en 1966, 1974, 1980, 1982, 1983 (2), 1987, 2014 (2), 2015 et 2022 (2 coups d'Etat en 8 mois pour la seule année 2022).

¹⁰⁷ Institut FREE Afrik (organisme indépendant de formation, de recherche et d'études sur les économies africaines, basé à Ouagadougou au Burkina Faso), *Soutenir le dialogue économique au Burkina Faso. Renforcer la voix du secteur privé pour le renouveau économique*, Center for International Private Enterprise, p. 9. Selon ce

l'indice mondial du terrorisme¹⁰⁸ publié le 4 mars 2022 par *The Institute for Economics & Peace* (IEP)¹⁰⁹, le Burkina Faso est classé quatrième pays au monde et deuxième pays africain qui enregistre « l'indice de terrorisme »¹¹⁰ le plus élevé juste derrière la Somalie. Ce contexte accentue la morosité de la situation économique du pays, dégrade fortement le climat social¹¹¹. Par conséquent, « l'économie en est affectée, en particulier des secteurs plus exposés (mines, tourisme, hôtellerie, restauration, bars et loisirs, banques, etc.), qui subissent des coûts importants affectant leur productivité et leur compétitivité »¹¹².

38. Par ailleurs, l'instabilité politique et la crise sécuritaire ont indubitablement induit une autre crise, humanitaire. Selon les derniers chiffres du Conseil national du secours d'urgence et de réhabilitation (CONASUR), le nombre de personnes déplacées internes (ci-après, PDI)¹¹³ à la date du 30 septembre 2022 s'établissait à 1 719 332 individus, dont 60,40% d'enfants, 22,89% de femmes et 16,71% d'hommes accueillis dans 294 communes¹¹⁴. Ces PDI sont aussi des travailleurs même si, parmi eux, on observe que la proportion des femmes, et des enfants

rapport, « la montée de l'insécurité au Burkina Faso constitue une menace importante à la prospérité des affaires, mais également au dialogue entre l'Etat et le secteur privé ».

¹⁰⁸ En anglais, Global terrorism index – GTI. Les quatre facteurs attribuables à des actions terroristes retenus par le GTI au cours d'une année donnée sont premièrement le nombre total d'incidents terroristes (attentats, assassinats, actions avortées ...); deuxièmement, le nombre total de décès attribuables à des attentats terroristes; troisièmement, le nombre total de blessés accusés par les attentats terroristes et quatrième le niveau approximatif des dommages matériels totaux causés par des incidents terroristes: V. *Global terrorism index 2022. Measuring The Impact of Terrorism*, IEP, 9^e éd., 4 mars 2022, 99 p., spéc. p. 87 (GTI Methodology). [En ligne. Rapport téléchargeable à l'adresse] [GTI-2022-web-09062022.pdf \(visionofhumanity.org\)](https://www.visionofhumanity.org/gti-2022-web-09062022.pdf)

¹⁰⁹ L'IEP est un institut basé en Australie qui produit ce rapport en utilisant notamment des données de Terrorism Tracker ainsi que de nombreuses autres sources (rapp. préc., p. 2). V. *Indice global du terrorisme 2022. Mesurer l'impact du terrorisme*, Rapp. IEP préc. Selon le rapport, au Burkina Faso, les incidents terroristes sont passés de 191 incidents à 216 incidents entre 2020 et 2021, soit le plus grand nombre d'attaques depuis le pic de 2019. Les décès liés au terrorisme ont suivi le même chemin, augmentant de 11% par rapport à l'année d'avant. Le pays a enregistré le deuxième plus grand nombre de décès en 2021. Plus de la moitié des 732 décès étaient des civils. Cette hausse meurtrière est principalement due à l'activité des trois groupes terroristes suivants: l'Etat islamique dans le Grand Sahara (EIGS), le Groupe de soutien à l'islam et aux musulmans (GSIM) et Ansarul Islam.

¹¹⁰ L'indice de terrorisme renvoie à l'impact des attaques dites terroristes. Le rapport de l'IEP définit le terrorisme comme « la menace systématique ou recours à la violence, que ce soit pour ou contre les autorités, avec l'intention de communiquer une politique, message religieux ou idéologique à un groupe plus large que le groupe de victimes, en suscitant la peur et en modifiant (ou en tentant de modifier) le comportement du groupe plus large ». V. rapp. IEP préc., p. 5. Graphique de l'indice mondial du terrorisme en Annexe (rapp. IEP préc., p. 8 et 12).

¹¹¹ Sur les conséquences de l'instabilité politique sur les relations de travail, v. not. E. Panier, thèse préc., p145 et s. V. ég. Mboumagne Dzesseu, Serge Frédéric, Djomo Tamen et Valéry Blériot, « L'emploi à l'épreuve des troubles intérieurs au Cameroun », *ADILAAKU. Droit, politique et société en Afrique* 2019/2, p. 85-98.

¹¹² Institut FREE Afrik, *Soutenir le dialogue économique au Burkina Faso*, rapp. préc., p. 19.

¹¹³ Les PDI renvoient à des populations directement affectées par la crise sécuritaire et qui affluent vers des zones jugées relativement plus sécurisées.

¹¹⁴ Agence de Presse Africaine, « Burkina: Près de 2 millions de déplacés internes après des attaques jihadistes » *msn.com*, 30 sept. 2022. V. ég. Ursule Kaboré/Bouda, « Prise en charge des personnes déplacées internes: Les dispositions prises par le ministère de la solidarité nationale et de l'action humanitaire » *Faso7*, 16 juin 2022.

est plus importante¹¹⁵. À cela, il convient d'ajouter des crises sociales¹¹⁶ marquées par une augmentation des grèves et autres formes d'action collective¹¹⁷ des travailleurs aussi bien dans le secteur privé que dans la fonction publique. À titre illustratif, selon l'Observatoire des conflits sociaux de l'Institut FREE Afrik¹¹⁸, la fréquence des grèves et *sit-in* effectivement enregistrés dans la fonction publique burkinabè, tous secteurs confondus, a quasiment été multipliée par 7, passant de 10 en 2013 à 68 en 2017.

39. La situation du Burkina Faso n'était pas pour autant meilleure avant la crise terroriste. En effet, pays enclavé situé au cœur de l'Afrique de l'Ouest, le Burkina Faso compte parmi les pays les moins avancés (ci-après, PMA) en Afrique et dans le monde. La forte croissance économique enregistrée depuis les années 1990 ne permet pas de sortir 46% de la population burkinabè de la situation de pauvreté dans laquelle elle se trouve¹¹⁹. En application des règles de mesure du BIT, l'institut national de la statistique et de la démographie (ci-après, INSD)

¹¹⁵ À la date du 30 sept. 2022, on dénombre 1 038 409 enfants déplacés internes dont 234 167 enfants de moins de 5 ans et 804 242 enfants de plus de 5 ans : v. Fredo Bassolé, « Insécurité au Burkina : Plus d'un million d'enfants déplacés internes à la date du 30 septembre 2022, *Lefaso.net*, 23 oct. 2022.

¹¹⁶ Pour aller plus loin sur les raisons et les conséquences des crises sociales au Burkina Faso v. Touwendé Joachim Ouédraogo, *Étude sur les crises sociales au Burkina Faso*, Rapp. UEMOA, 2013, 35 p., spéc., p. 11. « Les crises sociales au sein des Etats membres de l'UEMOA peuvent être justifiées par « les ruptures dans la fourniture de services publics essentiels (eau, électricité notamment), la hausse des prix des produits de première nécessité (carburant, alimentation, etc.), la détérioration sensible du pouvoir d'achat, les revendications identitaires et foncières, l'adoption de lois jugées impopulaires, les coups d'Etat, le sentiment de manque de respect des droits fondamentaux des citoyens, etc. ». V. ég. Birane Thiam, Rapport de la concertation de haut niveau sur les crises sociales de l'UEMOA, rapp. CTDS, 2013, dactyl, p. 3. Cité par Elsa Éléonore Marie Christiane Tapsoba, *Les potentialités et voies d'interaction positives entre intégration économique et réception des normes internationales du travail dans l'espace UEMOA*, thèse Bordeaux IV, 2019, 535 p., spéc., p. 117 et s. V. version publiée, *Intégration économique et normes internationales du travail en Afrique de l'Ouest*, Paris, L'Harmattan, 2021, p. 115-121.

¹¹⁷ Il est communément admis que la grève est l'arme par laquelle les travailleurs expriment leurs revendications sociales pour faire pression sur l'employeur. Mais si la grève est la forme la plus connue pour faire aboutir les revendications professionnelles, la pratique démontre aujourd'hui qu'elle est de plus en plus délaissée au Burkina Faso au profit de nouveaux modes d'expression de conflits collectifs. En ce sens, force est de constater une augmentation des débrayages, grèves tournantes, *sit-in* et autres mouvements d'humeur. Pour aller plus loin sur ce sujet, v. not. H. Traoré, « Les formes d'action collective des travailleurs au Burkina Faso : éléments de réflexion à partir de l'avis n°05-2017/2018 du Conseil d'Etat du 11 avril 2018 », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 1, 2020, p. 80.

¹¹⁸ L'institut FREE Afrik, *Soutenir le dialogue économique au Burkina Faso*, rapp. préc., p. 9. Selon lequel « la volatilité du climat social alimentée par des grèves perlées dans l'administration publique et les tensions sociopolitiques constituent des menaces à la promotion du dialogue entre le privé et le public ». Selon le même rapport, La recrudescence des grèves serait due en partie aux injustices et inégalités constatées dans la fonction publique burkinabè.

¹¹⁹ Sur la relation entre pauvreté et qualité de travail, v. not. E. Tapsoba, thèse préc., p. 71. Selon l'auteur, « la pauvreté des populations combinée à l'ignorance du contenu des normes contribue au développement de formes de travail non respectueuses des dispositions des normes internationales du travail et, tout particulièrement, à l'uniformisation du droit du travail au sein de ces Etats ; la satisfaction des besoins primaires via les revenus rapportés par le travail prime sur la réglementation du travail et le respect des conditions du travail ». Pour aller plus loin sur le sujet, v. ég. Martin Hirsch, « L'introuvable politique de lutte contre la pauvreté », *Dr. soc.* 2007, p. 132.

établit le taux de chômage à 1,9%¹²⁰ au Burkina Faso. Toutefois, ce niveau faible d'inactivité cache en réalité des problèmes majeurs de sous-emploi et de vulnérabilité aggravant la pauvreté des travailleurs dans la mesure où le taux de sous-emploi est estimé à 23,7%¹²¹ de la population active. Dans le même temps, les inégalités sociales augmentent de façon conséquente. Au Burkina Faso comme dans la plupart des PMA d'Afrique subsaharienne, l'emploi public continue alors de symboliser en quelque sorte l'emploi décent, mais les jeunes sont les plus exclus à cause de la mise en œuvre depuis la fin des années 80 de plusieurs programmes de stabilisation des finances publiques et d'ajustement structurel.

40. Par ailleurs, force est de constater une dichotomie¹²² entre l'influence des identités africaines sur le travail et la volonté politique et économique de libéralisation issue du droit de la puissance coloniale qui continue d'influencer les droits du travail des Etats d'Afrique de l'Ouest¹²³, particulièrement le droit du travail burkinabè. La réglementation du contrat à durée déterminée¹²⁴ ou encore le droit du licenciement¹²⁵ en sont des exemples emblématiques.

Le concept d'encadrement juridique en droit burkinabè

¹²⁰ INSD, *Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI-2015), Thème 5 : Chômage*, 53 p., spéc., p. 8-10. Selon le rapport, « Les chômeurs au sens du BIT se différencient des chômeurs au sens large par la main-d'œuvre potentielle » constituée des personnes en âge de travailler qui ne sont ni dans l'emploi ni dans le chômage et qui sont soit des demandeurs d'emplois non disponibles c'est-à-dire des personnes ayant recherché activement de l'emploi au cours des 30 derniers jours, mais qui ne sont pas disponibles pour travailler dans les 15 jours. Soit des demandeurs potentiels disponibles c'est-à-dire des personnes n'ayant pas recherché activement de l'emploi au cours des 30 derniers jours, mais qui sont disponibles pour travailler dans les 15 jours. C'est par exemple un chômeur découragé qui ne fait plus de démarches, mais qui est prêt à travailler tout de suite si on lui proposait un emploi. Ainsi défini, le rapport estime le taux de chômage au sens large à 4,0% de la population active. Selon le même rapport, « le chômage est un phénomène principalement urbain, avec des disparités entre les régions. La région du Centre a de ce fait le niveau de chômage le plus élevé. Les femmes sont plus exposées au chômage en milieu urbain, et sont plus atteintes par le phénomène du découragement. Le chômage est plus important chez les jeunes de 15 à 24 ans (6,5% au sens large) et s'accroît avec le niveau d'études ».

¹²¹ *Ibid.*, p. 1.

¹²² V. E. Tapsoba, thèse préc., p. 144-146.

¹²³ Sur ce point, v. E. Panier, thèse préc., p. 137 et s. Pour qui la réglementation d'application du Code du travail d'outre-mer et des législations successives au Togo s'inscrit dans une approche assez libérale et une diversification singulière des statuts.

¹²⁴ Selon le Code du travail, « Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable sans limitation sauf cas d'abus laissé à l'appréciation de la juridiction compétente » : C. trav., art. 52.

¹²⁵ C. trav., art. 71. Le législateur utilise le terme « licenciement abusif » pour faire référence à des situations de licenciement nul, car fondées sur des motifs illicites comme l'état de grossesse, l'activité syndicale du travailleur, la discrimination, etc. Ce texte prévoit un plafonnement de l'indemnité de licenciement abusif (nul) du contrat de travail en cas de licenciement jugé abusif ou de rupture irrégulière du travail à 18 mois de salaire. C. trav., art. 74, al. 2.

41. Le travail s'inscrit dans un cadre juridique élaboré par des acteurs définis dans un Etat de droit¹²⁶. L'ambition de l'étude étant de réfléchir au cadre juridique et institutionnel relatif au Burkina Faso, il convient de s'intéresser principalement au droit burkinabè en gardant à l'esprit qu'il s'agit de tout le droit burkinabè, d'où la nécessité de revenir sur la réflexion théorique, mais utile de la notion de droit, de ses sources, de son contenu et de ses implications dans les développements qui vont suivre. Ainsi, dans le cadre de cette thèse, nous avons choisi de retenir une compréhension extensive du contenu de l'encadrement juridique du travail¹²⁷. Ce dernier renvoie à tout le droit du travail, c'est-à-dire à l'ensemble des textes légiférés d'une part, à savoir les règles législatives, conventionnelles, jurisprudentielles et d'autre part les usages¹²⁸ des acteurs professionnels et le droit dit « coutumier »¹²⁹. Ce droit coutumier est constitué selon le Professeur Ousmane Oumarou Sidibé, « d'un ensemble appliqué de longue date et accepté par une large majorité des populations »¹³⁰.

42. Partant, il a été souligné que dans les sociétés traditionnelles africaines, c'est-à-dire celles d'avant la colonisation, la notion de travail renvoie à l'activité communautaire. Cette dernière était effectuée « essentiellement dans le cadre familial qui, en même temps, était l'unité de production. (...) S'il arrivait qu'une personne mette sa force de travail à la disposition d'une

¹²⁶ Sur les critères de juridicité, notamment au regard de l'Etat comme organe de production du droit, v. E. Panier, thèse préc., p. 34-38.

¹²⁷ Deux raisons principales justifient ces choix méthodologiques. La première est la nécessité pour faire face aux difficultés d'accès aux ressources inexistantes pour la plupart du temps à notre connaissance. La seconde est l'ambition de produire un savoir qui sans prétendre à l'exhaustivité se veut être saisissant des principaux déterminants des problématiques du travail, des formes dans lesquelles il se déploie et de la protection sociale afin, d'une part, de mieux comprendre les mutations sociales les défis auxquels sont confrontés les Etats en matière sociale et, d'autre part, de tenter d'éclairer les pouvoirs publics en tentant d'envisager des perspectives ouvertes en vue d'une possible réforme des politiques publiques du travail et de la protection sociale.

¹²⁸ G. Cornu (dir.), *Vocabulaire juridique*, ouvr. préc., p.1059. Selon l'auteur, « plutôt qu'une véritable règle de droit, l'usage désigne souvent une pratique particulière à une profession (usages professionnels), à une région (usages régionaux) ou à une localité (usages locaux) et dont la force obligatoire est variable. L'usage de la profession renvoie aux « habitudes, pratiques suivies de longue date entre employeurs et salariés d'une même localité ou d'une même branche professionnelle ». Pour aller plus loin sur ce sujet, v. ég. Pierre Mousseron, *Droit des usages*, Paris, LexisNexis, 2021, 390 p.

¹²⁹ G. Cornu (dir.), ouvr. préc., p. 374. Le droit coutumier désigne un « ensemble des règles établies par la coutume ». Selon le même auteur, la coutume renvoie à une « norme de Droit objectif fondée sur une tradition populaire (*consensus utentium*) qui prête à une pratique constante, un caractère juridiquement contraignant ; véritable règle de droit (comme la loi), mais d'origine non étatique (et en général non écrite) que la collectivité a faite sienne par habitude (*diuturnus usus*) dans la conviction de son caractère obligatoire (*opinio becessitatis*). Phénomène sociologique comme l'usage, la coutume est par sa force et son domaine d'application une source de Droit de rang théoriquement supérieur aux usages dont la portée est souvent limitée et la force variable » : *Ibid.*, p. 283. V. ég. Henri Lévy-Bruhl, « Introduction à l'étude du droit coutumier africain », *Revue internationale de droit comparé*, 1956, n°8-1, p 67-77.

¹³⁰ V. not. O. O. Sidibé, « À la recherche de l'esprit du droit africain : quelques réflexions basées sur l'analyse de la prévention et la réparation des accidents du travail dans l'économie informelle au Mali », in *De l'esprit du droit africain...*, ouvr. préc., p. 651.

autre, il s'agissait en droit de l'assistance dans le cadre familial, ou tout au plus d'un échange »¹³¹. Le travail ne faisait donc pas l'objet d'un encadrement juridique au sens contemporain du terme, c'est-à-dire d'un ensemble de règles coordonnées règlementant l'exercice du travail et les catégories juridiques de travailleur et employeur. L'étude de l'encadrement juridique des formes de travail dans le secteur privé au Burkina Faso est intéressante, car elle a connu des périodes successives de la période coloniale à nos jours et est marquée par deux principaux droits d'influence qui sont à la fois historiques et actuels.

L'encadrement juridique et l'influence du droit colonial français

43. La première marque d'influence concerne la référence au droit français. Comme dans la majorité des Etats d'Afrique de l'Ouest, au Burkina Faso, « l'avènement du droit du travail est caractérisé par trois étapes. La première étape concerne la négation du droit du travail, la deuxième sa reconnaissance et la troisième l'évolution du droit du travail après l'indépendance »¹³².

44. Avant l'accession à l'indépendance, le travail était régi par le droit colonial français¹³³. Ce droit colonial¹³⁴ peut être décomposé en deux périodes : une période sombre et une période de lueur avec le Code de 1952. On observe ainsi le passage du travail asservi au travail libre.

¹³¹ P.-G. Pougoué, « Les enjeux du droit du travail en Afrique noire d'expression française », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1987, p. 5. Dans le même sens, v. Joseph Ki-Zerbo, *A quand l'Afrique ?* Entretien avec René Holenstein, Nouvelle éd., Ivry-sur-Seine Lausanne, les éd. de l'Atelier, éd. d'En bas, 2013, p. 32 et s. V. ég. Mamadou Diawara, « Ce que travailler veut dire dans le monde mandé » in Hélène D'Almeida-Topor, Monique Lakroum et Gerd Spittler (dir.), *Le travail en Afrique noire : Représentation et pratiques à l'époque contemporaine*, Paris, Karthala, 2003, p. 78.

¹³² V. S. Y. Dje, thèse préc., p. 10.

¹³³ L'encadrement juridique du travail dans l'espace des actuels Etats francophones aujourd'hui membres de l'UEMOA, peut être schématiquement rappelé au travers des étapes suivantes : tout d'abord, la période du travail asservi qui va jusqu'au début du XXe siècle, puis la période de transition, du travail asservi au travail libre, qui occupe la première moitié du XXe siècle, enfin la période du droit fédéral, qui s'appliquait uniformément dans de nombreux territoires géographiquement et ethniquement différents, avec la promulgation du Code du travail des TOM en 1952 et l'adoption des codes nationaux après les indépendances. V. not., R. Lemesle *Le droit du travail en Afrique francophone*, EDICEF, 1989, p. 19 ; P. F. Gonidec, M. Kirsch, *Droit du travail des territoires d'Outre-mer*, Paris, LGDJ, 1958, p. 19. Cité par E. Tapsoba, thèse préc., p. 143.

¹³⁴ Pour aller plus loin sur les clefs de compréhension du droit colonial, v. not. Marc Boninchi, « La genèse des règles de protection. Les dynamiques de la réforme sociale aux colonies », in *La chicotte et le pécule...*, ouvr. préc., p.21-70. V. ég. Jean-Pierre Le Crom, « L'influence de la conférence de Brazzaville (1944) sur l'amélioration de la réglementation du travail dans les colonies : légende ou réalité ? », in *Mélanges en l'honneur de Pierre-Yves Verkindt*, Paris, LGDJ, 2022, p. 261-270.

Est considéré comme asservi le travail de l'esclave¹³⁵ et le travail forcé¹³⁶. Cette situation de travail est « attachée à la période de la négation du droit du travail en Afrique francophone, même si des prémices de l'avènement d'un droit du travail sont apparues, paradoxalement, avec l'adoption par les autorités françaises du Code noir de Colbert en 1685 »¹³⁷. Toutefois, l'influence du droit international¹³⁸ a permis une évolution notable dans la libération du travail indigène de l'esclavage¹³⁹. Ainsi, l'Acte général de Berlin adopté par les quinze puissances colonisatrices le 26 février 1885, devenu la Convention de Laye en date du 10 septembre 1919, consacre le principe de la suppression de l'esclavage sous toutes ses formes. Ces textes de droit international se traduisent en droit interne français par l'adoption du décret du 27 avril 1848 abolissant l'esclavage dans les colonies françaises. Néanmoins, il a fallu attendre les décrets du 12 décembre 1905 et du 8 août 1920 pour un abandon effectif de la pratique de l'esclavage dans lesdites colonies¹⁴⁰.

¹³⁵ L'esclave est décrit comme un « être désocialisé par l'extraction brutale de son milieu d'origine (à la suite de sa capture), et dépersonnalisé par la perte des liens de filiation, de conjugalité, et de paternité qui le singularisait et cette dépersonnalisation est accentuée par le fait qu'il est vendu comme une chose. Une distinction doit toutefois être établie entre le captif désocialisé, réifié qui peut être vendu, châtié ou mis à mort et l'esclave dépersonnalisé, mais inséré dans les rapports économiques et sociaux de la société d'accueil » : V. not. Joseph Issa-Sayegh (dir.), Birane N'diaye (dir.), *Encyclopédie juridique de l'Afrique*, vol. 8, *Droit des relations professionnelles (Travail, sécurité sociale et fonction publique)*, N.E.A., Abidjan/Dakar/Lomé, 1982, p. 31.

¹³⁶ L'expression « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigés d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré : Convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé, art. 2-1, Convention ratifiée par le Burkina Faso le 21 novembre 1960 et reprise par C. trav., art. 5. Pour aller plus loin sur les facteurs explicatifs du travail forcé : parmi ces facteurs, la doctrine relève en particulier un besoin de main-d'œuvre importante : C., Coquery-Vidrovitch, *Afrique Noire, Permanence et rupture*, Paris, L'Harmattan, 1993, p. 206 et s.; B. Davidson, *L'Afrique au XXe siècle (l'éveil et les combats du colonialisme africain)*, Paris, J.A., 1980, p. 106. Il ressort aussi que ce besoin de main-d'œuvre rencontrait un « désintérêt des indigènes vis-à-vis de l'idéologie du travail véhiculée par la colonisation » : A. Émane, « Droit du travail gabonais, modèles et transferts de normes », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 199. Enfin, v. Babacar Fall, *Le travail forcé en Afrique occidentale française (1900-1945)*, Paris, Karthala, 1993, p. 32 et s.

¹³⁷ On retrouve dans ce code les premiers éléments d'un encadrement juridique du travail tel que le repos dominical, la limitation de la journée de travail, l'interdiction d'appliquer la peine de mort ou d'emprisonnement sans jugement. V. not. J. Issa-Sayegh (dir.), B. N'diaye (dir.), *ouvr. préc.*, p. 31; V. ég. L. Sala-Molins, *Le Code noir ou le calvaire de Canaan*, Paris, PUF, coll. « Quadrige », 1re éd., 2002, p. 15 ; Raymond Lemesle, *Le droit du travail en Afrique francophone*, EDICEF, p. 22 ; P. F. Gonidec, M. Kirsch, *Droit du travail des territoires d'Outre-mer*, *ouvr. préc.*, p. 22.

¹³⁸ Par ex., les Traités de Paris du 30 mai 1814 et du 20 novembre 1815, la Déclaration de Vienne du 8 février 1815, les Congrès d'Aix-la-Chapelle de 1818 et de Vérone de 1822 : J. Issa-Sayegh et B. N'Diaye, *ouvr. préc.*, p. 32.

¹³⁹ J. P. Laborde, « Retour sur la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'outre-mer », *in De l'esprit du droit africain ...*, *ouvr. préc.*, spéc. p. 439.

¹⁴⁰ R. Lemesle, *Le droit du travail en Afrique francophone*, *ouvr. préc.*, p. 22.

45. L'abolition de l'esclavage a donné lieu à des pratiques de travail forcé¹⁴¹. Le travail forcé sera interdit et abandonné progressivement après la loi du 11 avril 1946, portée par le Député Félix Houphouët Boigny¹⁴². La loi de 1946 est un tournant important dans l'encadrement juridique du travail puisqu'elle marque le passage d'un travail asservi à un travail libre. Désormais, sont proclamées «la liberté du travail et l'interdiction de toute contrainte directe ou indirecte aux fins d'embauchage ou de maintien sur les lieux de travail d'un individu non consentant »¹⁴³. Cependant, si la loi précitée présente une avancée majeure dans la reconnaissance du travail libre, son application effective posait problème puisqu'elle ne prévoyait aucun mécanisme de contrôle et de sanction en cas de violation du principe d'interdiction ainsi posé¹⁴⁴.

46. Le droit colonial du travail énonce, à partir des années trente, les prémices d'un encadrement juridique du travail subordonné des indigènes à l'aune du droit métropolitain. Néanmoins, il a été souligné notamment par Monsieur Augustin Émane que pendant la colonisation, le droit du travail fût loin de constituer « une réalité palpable »¹⁴⁵. Cette position doctrinale semble néanmoins contestable dans la mesure où, d'une part, plusieurs décrets vont être adoptés pour encadrer juridiquement les relations de travail dans les territoires d'outre-mer¹⁴⁶ et, d'autre part, « les relations de travail étaient [...] règlementées par des arrêtés et des circulaires »¹⁴⁷ fussent-ils « très peu homogènes »¹⁴⁸.

47. Il faut attendre les lendemains de la Seconde Guerre mondiale pour que « l'exigence d'un cadre juridique adapté aux relations de travail, comme il en existe en métropole »¹⁴⁹ se

¹⁴¹ Ph. Auvergnon, « Modèles et transferts normatifs en droits du travail de pays africains », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 117.

¹⁴² Houphouët Boigny deviendra ensuite le premier Président de la République de Côte d'Ivoire en 1960.

¹⁴³ J.-P. Laborde, « Retour sur la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'outre-mer », *in De l'esprit du droit africain ...*, ouvr. préc., p. 439.

¹⁴⁴ Oumar Koné, *Contribution à l'étude d'un droit du travail adapté à l'Afrique subsaharienne francophone à travers l'exemple des Etats d'Afrique de l'Ouest*, thèse Toulouse 1 Capitole, 2010, p. 15.

¹⁴⁵ Augustin Émane, « Droit du travail gabonais, modèles et transferts de normes », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 200. Dans le même sens, v. S. Y. Dje, thèse préc., p. 12. Pour qui, « on ne saurait parler de droit du travail » à cette période.

¹⁴⁶ Tel est le cas du décret du 20 mars 1937 instituant l'usage de la convention collective du travail et l'élection des délégués du personnel dans les établissements occupant plus de dix salariés et du décret du 11 mars 1937 rendant les dispositions métropolitaines relatives aux syndicats applicables à l'Afrique-Occidentale Française : v. not. Ph. Auvergnon, « Modèles et transferts normatifs en droit du travail des pays africains », art. préc., p. 120 ; Raymond Lemesle, ouvr. préc., p. 27.

¹⁴⁷ J. Issa-Sayegh et B. N'diaye (dir.), ouvr. préc., p. 32.

¹⁴⁸ *Ibid.*

¹⁴⁹ A. Émane, « Droit du travail gabonais, modèles et transferts de normes », art. préc., p. 205.

fausse sentir¹⁵⁰. Ainsi, en 1946, le ministre des Colonies, Monsieur Marius Moutet entreprend la rédaction d'un Code du travail applicable à tous les territoires relevant de son département. Ce code dit « Code Moutet »¹⁵¹ fut effectivement adopté par décret du 17 août 1947,¹⁵² mais connaît une courte durée de vie puisqu'il sera suspendu la même année¹⁵³. La suspension du code Moutet conduit dès 1948 à de longues¹⁵⁴ discussions qui donneront lieu à l'adoption d'un Code de travail dit des territoires d'Outre-mer en 1952¹⁵⁵. Ce code¹⁵⁶, en vigueur jusqu'à l'indépendance des pays colonisés, permit d'asseoir les bases d'un droit du travail dans les Etats francophones¹⁵⁷. L'un des apports majeurs du droit colonial a été d'avoir mis en place une

¹⁵⁰ Cependant, il convient de noter que « l'objectif poursuivi était de disposer d'un cadre juridique pour permettre le recrutement de la main-d'œuvre au sein des colonies et non pas de régler de manière générale et adaptée les formes de travail subordonné », v. J. Porta et François Combarous (dir.), *Penser les rapports entre travail et droit en contexte africain*, Projet de recherche manuscrit, 2021, 15 p., spéc., p. 5. Dans le même sens, Marc Boninchi, « Le sort des travailleurs dans les colonies françaises. Une révolution à refaire ? », in Jean-Pierre Le Crom et Marc Boninchi (dir.), *La chicotte et le pécule. Les travailleurs à l'épreuve du droit colonial français (XIXe -XXe siècles)*, Presses universitaires de Rennes, 2021, 332 p., p. 317-328, spéc., p.325. L'auteur souligne que « le droit du travail colonial fut plus profondément marqué par des logiques coloniales que par des logiques sociales, et demeura lié, de bout en bout, à la manière dont la France entendait se positionner en tant que puissance dominante. Au-delà des stratégies conscientes, la réglementation coloniale du travail a rempli une fonction psychologique majeure en donnant à la France une illusion de maîtrise des rapports sociaux, et en opérant, dans l'esprit de tous, une restriction considérable du champ de réflexion normative ».

¹⁵¹ Sur le Code Moutet, v. not. V. S. Y. Dje, thèse préc., p. 26. L'auteur observe que « celui-ci (code Moutet) a créé des offices de placement de la main-d'œuvre, institué les tribunaux de travail que l'on connaît aujourd'hui dans les codes du travail d'après les indépendances. C'est aussi la mise en place des services de médecine, la réglementation du travail des femmes et des enfants, du travail de nuit, la limitation de la durée du travail. On peut ajouter à cette liste, l'instauration des congés payés obligatoires, l'élection des délégués du personnel ».

¹⁵² R. Lemesle, ouvr. préc., p. 28. Qui relève que la mise en œuvre du Code Moutet va rencontrer de nombreuses difficultés liées en particulier à « l'opposition farouche des groupes de pression patronaux ».

¹⁵³ V. Décret du 25 nov. 1947, J.O.R.F. du 11 janvier 1948. Philippe Auvergnon parle ainsi « d'éphémère code Moutet » : V. Ph. Auvergnon, « Modèles et transferts normatifs en droits du travail de pays africains », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 117.

¹⁵⁴ Sur les pressions du mouvement syndical africain et plus largement sur les péripéties qui ont entouré l'adoption du Code du travail d'Outre-mer en 1952, v. not. M. Kirsch, « L'évolution du droit du travail en Afrique noire », *Penant* 1963, p. 257 ; R. Lemesle, ouvr. préc., p. 27 et s.; L. Bovy « Aspects historiques et idéologiques du mouvement syndical en Afrique d'expression française », *Penant* 1964, p. 386; A. E. Émane, « La conférence de Brazzaville ou rupture avec un ordre social dans le territoire du Gabon », in *Droit du travail aux droits de l'humanité, Études offertes à Philippe J. HESSE*, Presses universitaires de Rennes, 2003, p. 292. Dans le même sens, v. J.-P. Le Crom, « Introduction », in *La chicotte et le pécule...*, ouvr. préc., p. 17. L'auteur relève que « la conférence de Brazzaville apparaît rétrospectivement comme un moment clef de l'histoire du droit travail dans les colonies. Les rapports de Raphaël Saller, le gouverneur de la Côte des Somalis, ou d'André Latrille, celui de la Côte-d'Ivoire, sur l'exploitation de la main-d'œuvre marquent une prise de conscience des dégâts de la colonisation et de l'urgence nécessaire de réformes sociales ».

¹⁵⁵ Le Code du travail des territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'Outre-mer voté par la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 et promulguée le 16 décembre 1952 au J.O.R.F.

¹⁵⁶ Sur le code de 1952, v. not. Ph. Auvergnon, « Modèles et transferts normatifs en droits du travail des pays africains », art. préc., p. 124. L'auteur souligne que « le Code de 1952 applicable aux territoires d'outre-mer n'a pas repris les dispositions relatives aux conseils des prud'hommes, aux comités d'entreprise et à l'inspection du travail. L'abandon de ces dispositions a fait dire à certains auteurs que les aspects non repris par le Code constituent un particularisme négatif ».

¹⁵⁷ Pour plus de précisions sur l'influence du Code de 1952 sur les législations nationales des Etats francophones, v. not. J.- P. Laborde, « Retour sur la loi n°52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du travail dans les

protection des travailleurs indigènes en introduisant le travail dit marchand, en particulier le travail subordonné dans les sociétés africaines¹⁵⁸. Ce travail marchand renvoie à l'idéologie économique et à une logique de marché, qui appréhendent le travailleur salarié en « sa qualité d'offreur de services sur le marché (du travail) »¹⁵⁹. Dans ces circonstances, « l'idée d'échange économique (prestations de travail contre rémunération) est première, et la notion de travailleur lui est subordonnée »¹⁶⁰. Il en résulte ce que le Professeur Alain Supiot appelle « une redoutable énigme »¹⁶¹ puisque « le travail n'est pas une marchandise »¹⁶².

48. À l'instar de la plupart des anciennes colonies de l'Afrique occidentale française (ci-après, AOF), les indépendances se sont traduites au plan juridique, par l'adoption d'un principe de continuité législative¹⁶³. En matière de droit du travail, la période allant de la proclamation des indépendances à nos jours¹⁶⁴ apparaît donc comme le fruit du Code de 1952 dans la mesure

territoires associés relevant du ministère de la France d'Outre-mer », in *De l'esprit du droit africain*, ouvr. préc., p. 438 et s., A. Émane, « Les limites du poncif de la tradition dans l'application du droit en Afrique : l'exemple des relations de travail au Gabon », in *De l'esprit du droit africain ...*, ouvr. préc., p. 274 et s., O. O. Sidibé, « Quels modèles d'inspiration pour le droit du travail malien depuis le code de 1952 ? », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p.140 et s.

¹⁵⁸ V. P. F. Gonidec et M. Hirsch, *Droit du travail des territoires d'Outre-mer*, t. 1, Paris, LGDJ, 1958, p. 20. Les auteurs écrivent que « la naissance du droit du travail en Afrique subsaharienne n'a pas été le résultat d'une évolution interne des sociétés africaines » et précisent que « Le travail salarié y est apparu avec la colonisation ».

¹⁵⁹ V. A. Supiot, *Critique du droit du travail*, ouvr. préc., p. 7 et 24. « Le travailleur est celui qui loue ses services à autrui, le travail est l'objet de ce négoce, et le marché du travail le lieu de cette négociation ». Sur la création d'un marché du travail comme une fiction économique, v. K. Polanyi, *The great transformation*, 1^{re} éd., 1944, traduit en français, *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Paris Gallimard, 1983, p. 102-112.

¹⁶⁰ A. Supiot, *Critique du droit du travail*, ouvr. préc., p. 24.

¹⁶¹ V. not. A. Supiot, *Critique du droit du travail*, ouvr. préc., p. 8.

¹⁶² Pour une critique de la fiction du travail-marchandise, v. not. A. Supiot, [Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXI^e siècle, Collège de France, 2019, p. 23](#). Selon l'auteur « le travail [...] n'est pas séparable de la personne du travailleur et son exécution mobilise un engagement physique, une intelligence et des compétences qui s'inscrivent dans la singularité historique de chaque vie humaine ».

¹⁶³ D'une manière générale, les constituants africains du début des années 1960 ont importé quasi-intégralement la Constitution française de 1958 à travers les dispositions transitoires : v. not. J.-F. Calmette, « Le mimétisme constitutionnel à la lumière de la pensée de René Girard », *Droit écrit*, n° 3, 2002, p. 124 ; A.-G. Gabanis et M. L. Martin, « Le nouveau cycle constitutionnel ultra-méditerranéen francophone et la Constitution d'octobre 1958 », in *Les politiques du mimétisme institutionnel : la greffe et le rejet*, Paris, L'Harmattan, 1993, p. 142. Ainsi par ex. Constitution de la république de Haute-Volta (Burkina Faso) n° 475/PRES-LAN du 27 novembre 1960, art. 76. Dans le même sens, en Côte d'Ivoire, l'article 76 de ladite Constitution dispose que « les textes actuellement en vigueur demeurent applicables jusqu'à l'intervention de nouvelles lois » et d'une manière générale, la préservation de l'économie générale du Code de 1952, v. S. Y. Dje, thèse préc., p. 13.

¹⁶⁴ Sur les évolutions successives du Code du travail au Burkina Faso depuis son adoption en 1962, v. Loi n° 11-92/ADP du 22 décembre 1992 portant Code du travail au Burkina Faso ; Loi du 7 juin 1973 ; Loi n° 33-2004/AN du 14 septembre 2004 et Loi n° 028-2008 du 13 mai 2008 portant Code du travail et ses textes réglementaires. Une autre réforme du Code du travail est en gestation depuis 2015 et a abouti à l'adoption d'un avant-projet du Code du travail en Conseil des ministres le 7 sept. 2022. Toutefois, force est de constater que l'instabilité politique et institutionnelle que connaît le pays n'a jusque-là pas permis de parvenir à l'adoption définitive d'un nouveau Code du travail. Sur l'avant-projet de Code du travail, v. not. [Cryspin Laoundiki, « Burkina Faso. Bientôt un nouveau code du travail », Lefaso.net, 7 sept. 2022.](#)

où les réformes du Code du travail entre 1992 et 2008 n'ont pas rompu avec le droit français en tant que "modèle" originel¹⁶⁵. Le modèle renvoie à « une œuvre législative dont la valeur exemplaire fait une source d'inspiration en législation comparée »¹⁶⁶. Selon Monsieur Philippe Auvergnon, « la question des modèles peut être intimement liée à une interrogation sur les possibilités, conditions et limites du transfert de normes juridiques d'un système juridique à un autre »¹⁶⁷. Dans le même sens, le Professeur Antoine Jeammaud considère que la solution apportée dans le cadre d'un système juridique donné constitue, en elle-même, une « espèce de modèle au sens où elle sert de référence afin de déterminer comment les choses doivent être »¹⁶⁸ dans un espace normatif donné. Ainsi, observe-t-on un recul du droit du travail à mesure que le nombre des entreprises formelles régresse ou à tout le moins stagne. Ainsi précisé, à l'instar du modèle du droit français, l'encadrement juridique du travail actuel porte quasi exclusivement sur la préservation du travail marchand, voire sur l'exclusion de certaines catégories de travail marchand en particulier le travail non-salarié¹⁶⁹.

L'encadrement juridique et l'influence du droit international

49. La seconde marque d'influence de l'encadrement juridique du travail au Burkina Faso a trait au droit international. En effet, sur le plan international, la crise économique et financière des années 1980 et 1990 a produit des conséquences au niveau des économies des Etats de l'Afrique de l'Ouest en général et en particulier au Burkina Faso. Cette crise financière mondiale a obligé les pays africains à recourir à l'aide internationale auprès des institutions de Bretton Woods, à savoir la Banque Mondiale (BM) et le Fonds monétaire international (FMI). Ces deux institutions internationales « ont entrepris une démarche visant à imposer à ces Etats des politiques économiques comme condition d'octroi de prêts dans le but, d'une part, de rééquilibrer ces pays, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur, afin de faciliter leur insertion dans

¹⁶⁵ V. Ph. Auvergnon, « Modèles et transferts normatifs en droits du travail des pays africains », art. préc., p. 117-138.

¹⁶⁶ G. Cornu (dir.), *Vocabulaire juridique*, ouvr. préc., p. 668.

¹⁶⁷ Ph. Auvergnon, « Modèles et transferts normatifs en droits du travail de pays africains », *in droit du travail en Afrique francophone et modèles normatifs*, *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 117-138, spéc., p. 118.

¹⁶⁸ A. Jeammaud, « La règle de droit comme modèle », *D.* 1990, p. 199-210.

¹⁶⁹ Gérard Lyon-Caen, *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990, 208 p. V. ég. C. Larrazet, thèse préc., 623 p.

le commerce international, et d'autre part, pour sauvegarder les intérêts des créanciers de ces pays, en rendant ceux-ci capables de rembourser leurs dettes »¹⁷⁰.

50. Ces mesures à caractère économiques, connues sous le nom de « programme de restructuration » et de « Plan d'Ajustement Structurel » (ci-après, PAS), visaient principalement à consacrer des exigences de flexibilisation dans la gestion des droits des travailleurs, et de libéralisation des normes de travail¹⁷¹. La politique des PAS¹⁷² a exigé « le désengagement de l'Etat dans le domaine économique, l'efficacité et l'efficience des administrations publiques, le tout sous pression de la dette et des évolutions économiques mondiales »¹⁷³. Il en est résulté de profondes réformes de la législation en matière du travail dans la plupart des Etats d'Afrique de l'Ouest¹⁷⁴. Comme le souligne Madame Panier, ces réformes se sont réalisées « de façon brutale, sans bénéfices publics et sans politique sociale pour les nombreux travailleurs "remerciés" »¹⁷⁵.

51. Plus spécifiquement, l'influence internationale sur les droits du travail africains et burkinabè se traduit aujourd'hui par la référence au droit de l'Organisation Internationale du Travail (ci-après, OIT)¹⁷⁶ qui concerne un domaine très varié de normes¹⁷⁷. En effet, « l'OIT y joue un rôle structurant, notamment au travers de l'Agenda africain du travail décent et la promotion des droits sociaux fondamentaux au moyen des Programmes par pays pour la promotion du travail décent (PPTD) ». De même, l'OIT vise à influencer les politiques

¹⁷⁰ Étienne Cerexhe, Louis Le Hardy De Beaulieu, *Introduction à l'Union économique ouest-africaine*, De Boeck Université, 1997, p. 31. Cité par E. Tapsoba, thèse préc., p. 85.

¹⁷¹ Ph. Auvergnon, « Réalités, espace et avenir du droit du travail en Afrique noire francophone », art. préc., p. 120. V. ég. Isaac Yankhoba Ndiaye et Moussa Samb, « Neutralisation ou flexibilisation du droit du travail : de l'ajustement économique à l'ajustement juridique », in Babacar Fall (dir.), *Ajustement structurel et emploi au Sénégal*, CODESRIA, 1997, p. 112. Dans le même sens, v. Yaya Bodian, « Précarité de l'emploi et droit du travail sénégalais », *Annales Africaines* 2013, p. 291-329. Selon ces auteurs, la tendance actuelle à l'emploi temporaire est facteur de précarisation de l'emploi et participe à la neutralisation directe du droit du travail. Pour aller loin sur cette question, v. (s. n.), « La réforme des codes du travail en Afrique francophone : désengagement de l'Etat et flexibilité », *Revue internationale du travail*, vol. 134, 1995/1, p. 93-101.

¹⁷² Sur les changements du marché du travail africain dans un contexte de PAS, v. not. Philippe Hugon et Naïma Pagès, *Ajustement structurel, emploi et rôle des partenaires sociaux en Afrique*, BIT, Genève, 1998, 62 p., spéc., p. 21 et s.

¹⁷³ E. Panier, thèse préc., p. 21.

¹⁷⁴ Par ex. Loi n° 11-92/ADP du 22 décembre 1992 portant Code du travail au Burkina Faso ; Loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail en Côte d'Ivoire.

¹⁷⁵ E. Panier, thèse préc., p. 22.

¹⁷⁶ R. Lemesle *Le droit du travail en Afrique francophone*, ouvr. préc., p. 19.

¹⁷⁷ Jean-Michel Servais, « Normes internationales du travail et disparités économiques et sociales », in Ph. Auvergnon (dir.), *Liberté, Égalité, Fraternité. Actualités en droit social*, LCF, 1990, p. 234.

nationales dans le domaine du développement social¹⁷⁸ en général et particulièrement celles visant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle¹⁷⁹.

52. En plus du droit de l'OIT, il convient d'ajouter la référence au droit de l'intégration économique¹⁸⁰. Cette dernière référence peut paraître étonnante, mais nous pensons que le droit d'intégration économique dans les Etats d'Afrique de l'Ouest influence le droit social et entretient un rapport étroit avec lui¹⁸¹. L'exemple du droit de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires (ci-après, OHADA) est emblématique de cela, car, d'une certaine manière, le droit OHADA encadre le travail¹⁸² même si l'OHADA n'a jusque-là pas réussi à adopter un Acte uniforme harmonisant les législations du travail de ses Etats membres¹⁸³. Enfin, des organisations sous-régionales ou communautaires comme l'Union Économique et Monétaire Ouest-Africaine (ci-après, UEMOA)¹⁸⁴ et la Communauté des Etats de l'Afrique de l'Ouest (ci-après, CEDEAO)¹⁸⁵ qui sont de plus en plus conscientes des limites

¹⁷⁸ Nicolas Valticos, Francis Wolf, « L'organisation internationale du travail et les pays en voie de développement : technique d'élaboration et de mise en œuvre de normes universelles », in SFDI, *Pays en voie de développement et transformation en droit international*, Colloque d'Aix-en-Provence, Paris, Pedone, 1974, p. 129.

¹⁷⁹ V. not. Simon Barussaud, *SNI-TEF/BF*, rappr. préc., 102 p. V. ég., O. J. Sandouidi, *Intervention de l'inspection du travail dans l'économie informelle : expérience du Burkina Faso*, rappr. préc.

¹⁸⁰ Pour aller plus loin sur ce point, v. not. E. Tapsoba, thèse préc., 535 p.

¹⁸¹ Soulignons par exemple que si la CIPRES a été initialement créée pour harmoniser la réglementation de la gouvernance des organismes de gestion de la sécurité sociale en Afrique, elle tend à offrir un cadre de discussion au-delà de cette gouvernance pour s'inscrire dans la perspective d'extension de la protection sociale aux travailleurs autonomes et indépendants, en particulier ceux de l'économie informelle.

¹⁸² V. Statut de l'entrepreneur issu de la réforme de l'Acte uniforme sur le droit commercial général comme tentative d'encadrement du travail. V. ég. Georges Minet, « L'OHADA, au cœur du régionalisme social ? », in AUVERGNON, Philippe, BOKALI, Victor-Emmanuel et alii (dir.), *L'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur du Professeur Paul-Gérard. POUGOUE*, ouvr., préc., p. 485-500 ; G. Minet et Corinne Vargha, « Perspectives du droit du travail en Afrique : entre la voie de l'OHADA et les recommandations de la Banque mondiale », *Éducation ouvrière*, n° 143-144, 2006, p. 143 ; Jean-Marie Tchakoua, « L'harmonisation du droit du travail dans le cadre de l'OHADA : la mesure d'un changement en perspective », *ohadata D-10-29*, 16 p.

¹⁸³ V. not. B. A. Poda, « La clause de non-concurrence en droit du travail dans les pays membres de l'OHADA », *RDT* 2016, p. 363. V. ég. Ph. Auvergnon, « Mythe d'un autre droit et nécessité d'adaptations des droits du travail en Afrique subsaharienne » in *A droit ouvert, Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, ouvr. préc., note 48, p. 71. « Qui relève que « dans son placard, le projet d'acte uniforme de l'OHADA semble aujourd'hui bel et bien mort ». Du même auteur, « Des esprits présents dans le projet d'acte uniforme OHADA portant droit du travail », in *De l'esprit du droit africain ...*, ouvr. préc., p. 116. Pour aller plus loin sur le sujet, v. not. Ph. Auvergnon, Quenum Bertin, Olatunde Olayemi (dir.), *Harmonisation du droit du travail au sein de la Communauté économique des Etats d'Afrique de l'Ouest : défis et perspectives*, rapport BIT, Dakar, 2016, p. 3 ; J. Issa-Sayegh, « L'entrepreneur, un nouvel acteur économique en droit OHADA : ambiguïtés et ambivalences », *Penant*, n°878, 2012, p. 8 et s. ; du même auteur, « Questions impertinentes sur la création d'un droit social régional dans les Etats africains de la zone francs », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999, p. 170-197. V. ég. I. L. Miendjiem, « Réflexions sur le champ d'application du droit du travail dans l'espace OHADA », in *De l'esprit du droit africain ...*, ouvr. préc., p. 451 et s.

¹⁸⁴ V. par ex., Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'UEMOA, Acte additionnel n°02/2009/CCEG/UEMOA du 17 mars 2009 portant création du Conseil du Travail et du Dialogue Social (CTDS).

¹⁸⁵ V. Conseil des ministres des Etats membres de la CEDEAO, Projet de Directive d'harmonisation du droit du travail dans l'espace de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) du 23 juillet 2019. Pour aller plus loin sur ce projet, v. not. Ph. Auvergnon, *Présentation annotée du projet de Directive*

d'un droit d'intégration économique¹⁸⁶ sans une prise en compte de la question sociale exercent une influence certes embryonnaire, mais intéressante sur l'évolution de l'encadrement juridique du travail.

53. Au Burkina Faso, le siège de l'encadrement juridique contemporain du travail se trouve dans la loi n° 028-2008 du 13 mai 2008 portant Code du travail et ses textes règlementaires. A la réglementation du travail, il convient d'ajouter celle relative à la protection sociale en raison notamment de l'impératif de protection de la santé des travailleurs. Le travail ne se détache pas de la protection sociale dans la mesure où celle-ci est appréhendée selon l'OIT comme un facteur permettant de réaliser le travail décent¹⁸⁷. Nous pensons qu'il faut renforcer les liens entre « travail et sécurité sociale »¹⁸⁸. Cela suppose de « couper le cordon »¹⁸⁹ entre travail subordonné et sécurité sociale par opposition à ce qui a cours dans la plupart des Etats d'Afrique de l'Ouest et particulièrement au Burkina Faso. L'enjeu de la prise en charge de la santé du

d'harmonisation du droit du travail dans l'espace de la Communauté Economique des Etats d'Afrique de l'Ouest, Etudes, Conakry, 24-26 oct. 2017, 24 p.

¹⁸⁶ Par exemple sur les rapports entre droit de la concurrence et droit du travail, v. Traité de l'UEMOA adopté le 10 janvier 1994 à Dakar, art. 88, 89 et 90. V. ég. Traité CEDEAO de 1975 modifié en 1993 ; actes additionnels A/SA1/2008 et A/SA2/2008 du 19 décembre 2008 portant adoption des règles communautaires de concurrence et de leur modalité d'application au sein de la CEDEAO et portant création, attribution et fonctionnement de l'autorité régionale de la concurrence de la CEDEAO, Conférences des chefs d'Etats et de Gouvernement, 35^e session, 2008.

¹⁸⁷ Dans son rapport présenté à la 87^e Conférence internationale du travail, le Directeur général de l'OIT a précisé que le travail décent repose sur quatre piliers, à savoir, l'emploi, la protection sociale, les droits des travailleurs et le dialogue social. Selon ce rapport, « le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Tel est le grand dessein de l'Organisation, le point de convergence de ses quatre objectifs stratégiques, à savoir la promotion des droits au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. C'est ce qui doit guider ses politiques et définir son rôle international dans les années à venir », v. BIT, *Un travail décent*, rapp. préc., p. 7.

¹⁸⁸ V. not. Jean-Pierre Chauchard et Bernard Friot, « Faut-il couper le cordon entre travail et protection sociale ? », *RDT* 2011, p. 677. Ces auteurs affirment qu'il « vaudrait mieux maintenir le lien entre travail et protection sociale, mais séparer distinctement les droits liés à l'emploi et ceux liés à la personne, voire garantir les droits au-delà des vicissitudes de l'emploi ».

¹⁸⁹ L'expression est empruntée à J.-P. Chauchard et B. Friot, « Faut-il couper le cordon entre travail et protection sociale ? », art. préc. Pour ces auteurs, face à la crise de la protection sociale, la perspective peut venir en coupant le cordon soit en matière de couverture (« Le cordon prend ici la forme de l'affiliation à un régime d'assurance qui, en France, est principalement de type socio professionnel, soit une vingtaine de populations professionnelles couvertes (les salariés, les artisans, les exploitants agricoles, etc.). Dans le système d'assurance sociale de type socioprofessionnel, l'affiliation garantit le lien d'appartenance de l'assuré à un groupe donné de travailleurs. Elle permet également de vérifier le bien-fondé de cette appartenance et de justifier le paiement des cotisations en fonction du revenu professionnel. À l'opposé, l'affiliation sur la base d'une condition de résidence marquerait un changement de conception : du travailleur au citoyen, d'une solidarité professionnelle (au sein des régimes) à une solidarité nationale, d'une logique de droits de type assurantiel à une logique de droits de type universel »), soit en matière de financement de la protection sociale (« Il s'agit alors de remplacer un financement par cotisations, prélevées sur les revenus professionnels (revenus de l'activité et de remplacement), par un autre type de financement qui ne peut être que de type fiscal, seule l'assiette pouvant varier selon le type d'impôt retenu (revenus du capital, revenus du travail, TVA sociale et consommation, valeur ajoutée et bénéfices des entreprises) »).

travailleur, quel que soit le statut professionnel, apparaît particulièrement dans l'analyse de Monsieur Joseph Dakoury¹⁹⁰. Ce dernier écrit que « la santé est un risque indéniable et il l'est davantage dans l'économie informelle compte tenu du travail manuel, des moyens rudimentaires utilisés et des risques constants d'accident et de maladie. [...] »¹⁹¹.

L'encadrement juridique et les règles de « droit coutumier »

54. En considération de son histoire et de ses évolutions, ce que nous désignons comme « encadrement juridique » du travail implique donc que « la diversité des sources soit prise en compte et que l'omniprésence-absence étatique singulière qui le caractérise soit analysée »¹⁹². Partant, l'un des caractères principaux de l'encadrement juridique du travail a trait à cette diversité de ses sources¹⁹³. Ces dernières sont à la fois d'ordre étatique, conventionnel, contractuel, jurisprudentiel, coutumier. Elles sont d'importance inégale, mais concourent toutes à déterminer le droit applicable aux relations de travail. Deux courants de pensée se sont affrontés pendant l'accession à l'indépendance des Etats africains. Les positions étaient partagées entre, d'une part, les défenseurs de la prise en compte des traditions dans le droit étatique naissant et, d'autre part, les tenants de l'unité du droit qui assignait au droit occidental une véritable mission de développement¹⁹⁴. Le Burkina Faso a signé plusieurs conventions internationales du travail dont les huit fondamentales¹⁹⁵.

55. Par ailleurs, envisager tout le droit burkinabè conduit à prendre en compte dans l'analyse de l'encadrement juridique du travail les manifestations des règles de droit « coutumier ». Il convient alors de préciser la nature des règles de droit en matière de travail, en particulier les rapports qui peuvent exister entre la loi et la coutume. Si ces rapports ne sont pas toujours évidents à décrire, il convient néanmoins d'observer que la coutume participe de la création ou

¹⁹⁰ Sur les rapports entre travail décent et protection sociale, v. J. Dakoury, thèse préc., p. 376 et s.

¹⁹¹ J. Dakoury, thèse préc., p. 376.

¹⁹² V. not. E. Panier, thèse préc., p. 41.

¹⁹³ V. not. E. Panier, thèse préc., p. 196. Selon l'auteur « ces autres sources de droit du travail sont généralement fondées sur la représentation d'une meilleure adaptabilité donc efficacité des règles élaborées dans des espaces plus proches des acteurs sociaux et du monde économique ».

¹⁹⁴ Pour aller plus loin sur ces débats notamment en droit ivoirien, v. N. Silué, thèse préc., p. 22.

¹⁹⁵ Convention n° 29 sur le travail forcé, 1930 [date de ratification : 21 nov. 1960], Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 [21 nov. 1960], Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 [16 avr. 1962], Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951 [30 juin 1969], Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, 1957 [25 août 1997], Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 [16 avr. 1962], Convention n° 138 sur l'âge minimum, 1973 (*Âge minimum spécifié: 15 ans*) [11 févr. 1999], Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999 [25 juil. 2001].

de l'effectivité du droit¹⁹⁶. De fait, il faut distinguer entre les différentes catégories de coutumes, car toutes ne remplissent pas cette fonction¹⁹⁷. L'on dénombre d'abord les coutumes dites *secundum legem* (en vertu de la loi), qui constituent des règles obligatoires tirant leur force de la loi qui s'y réfère expressément. Ensuite, il y a les coutumes *praeter legem* (au-delà de la loi), qui existent sans renvoi du législateur, dans des matières non régies par la loi¹⁹⁸. Ces coutumes visent à remédier à une lacune de la loi ou la complètent. Elles constituent une source de droit autonome et sont parfois incorporées dans la loi. Enfin, il faut mentionner les coutumes *contra legem* (contraires à la loi) qui renvoient à « la situation la plus délicate : une coutume peut-elle aller à l'encontre d'une loi, notamment si celle-ci est tombée en désuétude, mais n'est pas abrogée ?

56. La situation diffère selon la nature de la loi à laquelle s'oppose la coutume »¹⁹⁹. En cas de conflit entre un usage et une loi impérative, cette dernière l'emporte ; entre un usage et une loi supplétive, celle-ci étant seulement interprétative de la volonté des parties, la coutume peut donc l'écarter ; entre un usage et une loi de circonstance, celle-ci peut être écartée quand l'évènement qui l'avait motivée n'existe plus ; entre un usage et l'ignorance de la loi, on applique l'adage *error comunis facit jus* et on admet que la coutume peut l'emporter lorsque la loi est obscure ou que l'interprétation qui en a été donnée par les juridictions est inexacte.

57. En tout état de cause, la coutume *contra legem* ne devrait pas pouvoir être évoquée face au droit codifié, encore moins, lorsque celui-ci résulte d'une loi récente. Mais il reste entendu que « si la coutume contraire s'enracine, elle a des chances de l'emporter sur la loi »²⁰⁰.

58. On est alors tenté de considérer que dans les systèmes juridiques des Etats de l'Afrique subsaharienne ce type de coutume concurrence le droit en vigueur. Mais selon Monsieur Philippe Auvergnon, l'idée d'une concurrence des droits est un « faux débat »²⁰¹ et « l'invocation récurrente d'un "autre droit" du travail témoigne sans aucun doute d'une

¹⁹⁶ Jean-Pierre Magnant, « Le droit et la coutume dans l'Afrique contemporaine », *Droit et Culture*, n° 48, 2004/2, p. 167-192.

¹⁹⁷ V. G. Cornu, *Droit civil : Introduction – Les personnes – Les biens*, 12^e éd., Paris, LGDJ, 2005, n° 433-436, p. 182-183.

¹⁹⁸ Il est observé qu'elles sont fréquentes en droit commercial, v. not. Yvaine Buffelan-Lanore, Virginie Larribau-Terneyre, *Droit civil : Introduction, Biens, Personnes, Famille*, 20^e éd., Paris, Sirey, 2019, n° 75, p. 40.

¹⁹⁹ Yvaine Buffelan-Lanore, Virginie Larribau-Terneyre, *Droit civil : Introduction, Biens, Personnes, Famille*, ouvr. préc., p. 40-41.

²⁰⁰ G. Cornu, *Droit civil : Introduction – Les personnes – Les biens*, ouvr. préc., n°436, p. 183.

²⁰¹ Ph. Auvergnon, « Mythe d'un autre droit et nécessité d'adaptations des droits du travail en Afrique subsaharienne » in A. Jeammaud, M. Le Friant, P. Lokiec, C. Wolmark (dir.), *A droit ouvert, Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, 2018, p. 61-71, spéc., p. 66 et s.

acculturation relative du droit du travail, mais aussi plus classiquement d'une insuffisance de moyens »²⁰². De la même manière, pour une partie de la doctrine africaine, le droit positif applicable dans les Etats africains d'expression française n'est ni pluraliste ni mixte²⁰³. Ce droit serait plutôt une « greffe juridique »²⁰⁴ ou encore la « transplantation juridique »²⁰⁵, c'est-à-dire une substitution pure et simple d'un système juridique à un autre. À l'inverse, l'analyse d'une autre partie de la doctrine permet de comprendre qu'à l'instar de plusieurs pays d'Afrique subsaharienne, l'histoire coloniale du Burkina Faso « justifie qu'on y relève une dualité entre société traditionnelle et modernité, entre influences endogènes et mainmise exogène, entre Etat moderne et systèmes institutionnels "autochtones" »²⁰⁶.

59. En pratique, on observe alors un problème de cohérence interne des systèmes normatifs de la plupart des Etats africains qui induit chez les sujets de droit tantôt une réelle méconnaissance tantôt une éviction volontaire du droit étatique. Monsieur René Degni-Séguy affirme que « tout comme durant la période coloniale, les Africains restent indifférents et même hostiles à l'égard du droit français naturalisé, ils refusent d'observer les règles et de recourir aux institutions étatiques, tout particulièrement aux juridictions d'Etat. Ainsi, à l'envahissement du droit dominant, la *lex externa* qui, ayant le support étatique, triomphe sur le plan formel, les droits dominés qui, eux, bénéficient de l'appui populaire opposent une résistance

²⁰² *Ibid.*, p. 62.

²⁰³ Le pluralisme juridique est un courant de pensée né à la fin du XIXe siècle en réaction contre le monisme étatique. Le pluralisme juridique se définissait comme la situation dans laquelle deux ou plusieurs systèmes juridiques coexistent dans le même champ social.

²⁰⁴ P.-G. Pougoué, « L'apport du droit comparé à la construction de l'ordre juridique du travail en Afrique noire d'expression française », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1994, p. 64 ; R. Lemesle, *Le droit du travail en Afrique francophone*, Paris, EDICEF, coll. « Universités francophones », 1989, p. 19. V. ég. Dominique Darbon, « À qui profite le mime ? Le mimétisme institutionnel confronté à ses représentations en Afrique », in *Les politiques du mimétisme institutionnel. La greffe et le rejet*, Paris, L'Harmattan, 1993, p. 113. Du même auteur, « Un royaume divisé contre lui-même ... La régulation défailante de la production du droit dans les Etats d'Afrique Noire », in D. Darbon et J. Du Bois De Gaudusson (dir.), *La création du droit en Afrique*, Paris, Karthala, 1997, p. 101.

²⁰⁵ M. Ennaceur, *Quel droit du travail en Afrique ? Rapport de synthèse*, Tunis, ATDS, 2005., p. 33. En plus de l'expression transplantation juridique, l'auteur compare le droit du travail africain à « ces bébés éprouvettes, conçus in vitro et transplantés dans les ventres de mères porteuses ».

²⁰⁶ Sur la politique de nomenclature des savoirs locaux de la BM, v. A. Agrawal, Classification des savoirs autochtones : la dimension politique, *Revue Internationale des Sciences Sociales*, n° 173, 2002, p. 325 : « En dernière analyse, c'est une relation particulière entre le développement, la science et le pouvoir qui sous-tend ce qu'il y a de paradoxal dans la « scientisation » des savoirs autochtones ». Cité par E. Panier, thèse préc., p. 25.

farouche »²⁰⁷. Dans le même sens, le Professeur Ousmane Oumarou Sidibé observe qu'il y a « un rejet de textes totalement décalés par rapport à la culture et aux réalités africaines »²⁰⁸.

Méthodologie de la recherche

60. Il convient de relever alors que dans les Etats africains où le pluralisme juridique a encore cours²⁰⁹, les individus procèdent d'une sélection parmi les normes concurrentes²¹⁰. Les droits africains oscillent entre les règles traditionnelles et les règles héritées de la colonisation, ce qui permet en arrière-plan de se soustraire du droit étatique applicable en principe à toute situation de travail salarié et donc au moins en partie à l'économie informelle. Pourtant, en la matière, le constat partagé par la majorité des études sur l'économie informelle est de dire qu'il se crée et se développe en marge du droit étatique²¹¹. En ce sens, Madame Panier relève que « le pluralisme juridique analysé sur les terrains africains place souvent la norme d'origine

²⁰⁷ René Degni-Seguy, « De l'amour de la loi extranéenne ou la loi en Afrique », in Josiane Boulard-Ayoub, B. Melkevik et P. Robert (dir.), *L'amour des lois : la crise de la loi moderne dans les sociétés démocratiques*, Paris, L'Harmattan, 1996, p. 454. V. ég. Gérard Conac, « Propos introductifs », in Gérard Conac (dir.), *Dynamiques et finalités des droits africains. Actes du colloque "La vie du droit en Afrique"*, Paris, Economica, 1980, 509 p, spéc., p. VI, résumé.

²⁰⁸ V. O. O. Sidibé, « Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail », art. préc.

²⁰⁹ Pour aller plus loin sur ce sujet en particulier dans le domaine du droit de la famille, v. not., Aminata Sow Sidibé, *Le pluralisme juridique en Afrique, l'exemple du droit successoral sénégalais*, Paris, LGDJ, 1991 ; Serge Guinchard, « Le mariage coutumier en droit sénégalais », *Revue internationale de droit comparé* 1978, p. 811 et « Réflexion critique sur les grandes orientations du Code sénégalais de la famille », *Penant* 1978, p. 178 ; Keba M'Baye, « L'évolution du mariage au Sénégal », in *Mélanges Marc Ancel*, Paris, Pedone, 1975, p. 172 ; O. O. Sidibé, « Quels modèles d'inspiration pour le droit du travail malien depuis le code de 1952 ? », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 139 ; Filiga Michel Sawadogo, « Le nouveau Code burkinabè de la famille. Principes essentiels et perspectives d'application », *RJPIC* 1990, p. 373 ; Hilde Nuytinck, « Les principes du nouveau droit de la famille au Burkina Faso », *Penant* 1991, p. 258 ; M. Yahya, « Réflexions sur la propriété foncière domaniale », *Penant* 2005, p. 474 ; Vincelline Akoumndja Avom, « L'énonciation de la coutume en droit camerounais de la famille : leurre ou réalité », *Penant* 2006, p. 59 ; P. Youlou, « Le pluralisme juridique et la reconstruction de l'Etat en Afrique : le cas du Congo-Brazzaville », *RJPEF* 2006/4, p. 585 ; Stéphane Bollé, « Le Code des personnes devant la Cour constitutionnelle du Bénin. La décision DCC 02-144 du 23 décembre 2002 », *Afrilex* 2004/ 4, p. 315 et s. ; L. Idot, « Le droit de la famille en Côte d'Ivoire : un exemple de droit mixte », *RCIREJ* 1987/2, p. 8. Pour une critique de cette position, v. not. Nanga Silué, *L'égalité entre l'homme et la femme en Afrique noire francophone. Essai sur la condition juridique de la femme en droit social ivoirien*, thèse Paris X-Nanterre et Cocody-Abidjan, 2008, p. 27 et s.

²¹⁰ Contra, v. not. Ph. Auvergnon, « Mythe d'un autre droit et nécessité d'adaptations des droits du travail en Afrique subsaharienne » in *A droit ouvert, ...*, ouvr. préc., p. 66 et s. V. ég. A. Émane, « Les limites du poncif de la tradition dans l'application du droit en Afrique : l'exemple des relations de travail au Gabon », in *De l'esprit du droit africain ...*, ouvr. préc., p. 274 et s.

²¹¹ J. Dakoury, thèse préc., p. 415. Selon l'auteur, « l'élaboration du Code du travail a toujours été une œuvre [...] ne prenant pas en compte la réalité de l'emploi informel, de ses causes et manifestations. Dans ces conditions, il n'est pas très étonnant que le droit du travail s'avère totalement méconnu de certains acteurs des relations de travail. Il convient en tous cas d'élaborer un droit du travail adapté aux réalités socio-culturelles ivoiriennes, effectif et efficace ».

étatique en position minoritaire au sein du système de droit »²¹². Cela pourrait trouver une explication dans l'histoire du droit du travail des Etats d'Afrique de l'Ouest, notamment sa filiation avec le droit français.

61. Par ailleurs, la présente recherche n'entend pas procéder *a priori* à une analyse de droit comparée. En revanche, l'examen du droit burkinabè n'est pas exclusif de référence à toute autre législation, en l'occurrence des législations qui peuvent avoir des rapprochements avec l'évolution du droit burkinabè, que ces rapprochements aient un caractère historique, ou spatial. L'étude de l'encadrement juridique du travail dans le secteur privé au Burkina Faso nécessite de tenir compte des facteurs historiques, sociaux et économiques qui ont influencé l'évolution des statuts professionnels. Il nous a donc paru évident que l'examen du droit burkinabè ne saurait se faire sans tenir compte de l'histoire du droit français.

62. De plus, s'inscrivant dans une démarche prospective, la compréhension des problématiques d'encadrement juridique du travail de même que les perspectives de réforme des normes applicables rendent indispensables quelques excursions en droit comparé²¹³, particulièrement en droit français et en droit international. L'Etat du Burkina Faso étant lié par des engagements qu'il a pris à la fois au niveau régional et international, les organisations régionale et internationale produisent des normes qui intègrent sous certaines conditions l'ordre juridique interne burkinabè²¹⁴. Cela s'explique par les influences historique et actuelle qu'ont exercé et qu'exercent encore aujourd'hui²¹⁵, d'une part, le droit français et, d'autre part, le droit supranational en l'occurrence les normes de l'OIT ainsi que le droit communautaire africain sur l'encadrement juridique du travail au Burkina Faso.

63. Toutefois, ces deux systèmes juridiques ne permettent pas de comprendre et d'expliquer certaines pratiques du travail notamment l'économie informelle. Il convient dès lors de s'intéresser à d'autres sources normatives en particulier l'histoire, la sociologie et l'économie

²¹² E. Panier, thèse préc., note 768, spéc., p. 171.

²¹³ Nous ferons recours à d'autres législations à chaque fois que nous les jugerons utiles pour la compréhension de notre objet d'étude.

²¹⁴ Pour l'application des traités et conventions internationales, le Burkina Faso a adopté un système dit dualiste, c'est-à-dire que la réception du droit international et son intégration dans l'ordre juridique interne ne s'opèrent qu'à la condition d'une ratification de la norme internationale par l'Assemblée nationale. À l'inverse, dans le système « moniste », la norme internationale intègre le droit interne dès sa signature et sans besoin de formalités au plan interne de l'Etat.

²¹⁵ V. not. J.-P. Le Crom, ouvr. préc., p. 19 et Dossier thématique « Droit du travail d'Afrique francophone et modèles normatifs », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 117 et s.

pour éclairer certains aspects des relations de travail afin d'enrichir la réflexion sur les possibilités de perfectibilité des normes actuelles visant la protection des travailleurs.

64. Par cette démarche prospective, l'étude vise essentiellement à comprendre les évolutions contemporaines qui s'imposent à l'encadrement juridique du travail et, plus largement, à examiner une des raisons des crises sociales à répétition que connaît le Burkina Faso à l'instar de la plupart des pays de l'UEMOA²¹⁶. Dans ce contexte, un besoin d'intervention des pouvoirs publics pour amorcer des chantiers de dialogue et prendre en compte les spécificités des travailleurs autonomes et indépendants, en particulier ceux de l'économie informelle, semble nécessaire pour éviter de tomber dans l'abîme et permettre ainsi une paix sociale durable²¹⁷. Pour toutes ces raisons, nous envisageons l'encadrement juridique du travail au Burkina Faso à travers la mobilisation du concept de pluralisme juridique. En effet, dans la mesure où nous allons potentiellement tenir compte des règles de droit non-étatiques, le concept de pluralisme juridique permettra d'expliquer une certaine réalité juridique, notamment le travail dans l'économie informelle. Du reste, le recours au concept de pluralisme juridique s'inscrit « aussi bien dans l'optique d'une évolution des solutions en vigueur que sous l'angle d'un renouvellement des représentations, dont celles-ci, font l'objet »²¹⁸.

Justification de la recherche sur l'encadrement juridique du travail

65. « L'encadrement juridique du travail », tel qu'il est envisagé dans le cadre de cette recherche, renvoie, au-delà du droit du travail, à l'ensemble des normes qui instituent et organisent la protection sociale au profit des travailleurs, que ces normes proviennent du droit supranational ou qu'elles relèvent du droit national.

66. Ainsi défini, l'encadrement juridique du travail, sujet à de nombreuses controverses, mérite qu'attention lui soit portée dans la mesure où les formes que peut emprunter la relation de travail sont un puissant instrument de l'application sélective et fragmentée du droit du travail, qu'il s'agisse du début (apprentissage et formation), du déroulement (droits individuels et

²¹⁶ V. not. E. Tapsoba, thèse préc., p. 161-162. V. ég. T. J. Ouédraogo, *Étude sur les crises sociales au Burkina Faso*, Rapp. UEMOA, 2013, 35 p.

²¹⁷ V. not. A. Supiot, *L'esprit de Philadelphie : la justice sociale face au marché total*, Paris, Seuil, 2010, 184 p. Dans le même sens, v. D. K. Kouakou, thèse préc., p. 168 et s.

²¹⁸ V. L. Bento de Carvalho, *L'apport du droit du travail à la théorie générale de l'acte juridique*, (thèse Université de Bordeaux, 2015) Paris, LGDJ, 2018, p. 25.

collectifs, égalité de traitement, discrimination, droits aux congés, logements, droit de grève) ou, et surtout de la rupture de la relation de travail²¹⁹.

67. En particulier, beaucoup d'Africains pensent qu'il y a du travail informel, et plusieurs études s'accordent à admettre que l'économie informelle est celle qui fait vivre la majorité des actifs. Dans ce contexte, une réflexion sur les possibilités d'un meilleur accès au droit de la protection sociale et au droit du travail par la majorité de la population active dans l'économie informelle mérite une attention particulière de la part des chercheurs. En ce sens, la couverture des risques sociaux dans l'économie informelle est l'un des plus grands défis à relever et l'étude du travail informel sous l'angle de la protection du travailleur apparaît indispensable pour comprendre l'évolution du droit et questionner les facteurs de sa difficile application aux diverses catégories de travail.

68. L'examen de l'encadrement juridique du travail au Burkina Faso fait naître un intérêt, voire une exigence certaine, notamment en réponse à un contexte de forte précarité²²⁰ de l'emploi et de développement de l'économie dite informelle²²¹. Or, il convient de souligner qu'il n'y a pas de travail sans forme et que les sociétés africaines ne sont pas des sociétés salariales comme les sociétés occidentales, ce qui rend nécessaire et particulièrement intéressante une réappropriation de la question de l'encadrement juridique pertinent pour les relations de travail salarié et non-salarié.

69. Une réflexion approfondie relative aux rapports entre des catégories de travail et leur (non) encadrement par le droit permettra de réévaluer le statut professionnel existant, à savoir le droit du travail salarié à l'épreuve des bouleversements en cours au niveau mondial et dans le contexte africain, en particulier au Burkina Faso où l'économie informelle occupe 95,2 % de

²¹⁹ Il s'agit en particulier du droit du licenciement économique concernant les formes classiques de travail et les formes de rupture *sui generis* pour les autres formes de travail dépendant.

²²⁰ Sur la notion de précarité dans les relations de travail, v. not. Assata Koné, *Précarité et droit social ivoirien*, thèse Paris Ouest Nanterre La Défense, 2011, 481 p.

²²¹ OIT, Recommandation (n° 204) concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, CIT, Genève, 12 juin 2015.

la population active²²² et où des relations de travail salarié se créent et se développent en marge de la législation sociale protectrice des travailleurs salariés²²³.

70. Plus précisément, la recherche présente deux principaux intérêts. Le premier est d'aider à comprendre l'existence de certaines catégories de travail qui sont à la lisière du salariat²²⁴ et du travail indépendant. En effet, comme le salariat « triomphe sur le plan juridique formel »²²⁵, toutes les autres formes de travail, en particulier les formes de travail autonome et indépendant ne bénéficient pas de la protection garantie par la législation du travail, notamment en matière de couverture de sécurité sociale. Dans de nombreux cas, les travailleurs autonomes et indépendants sont privés de l'exercice de leurs droits fondamentaux, en l'occurrence le droit de grève, le droit au respect de la vie personnelle et familiale, le droit au repos et d'une manière générale, le droit de participer à la détermination collective des conditions de travail et de garanties sociales.

71. Conséquence du premier, le second intérêt du sujet a trait à la difficile « discussion nécessaire des adaptations »²²⁶ de l'encadrement juridique à la diversité des formes de travail. Il faut souligner qu'en droit burkinabè, l'accès aux garanties prévues par le Code du travail est fondé sur l'existence de catégories de travail prédéfinies par ledit Code. L'ensemble des catégories existant correspond à une relation de travail subordonné qui se traduit principalement par l'existence d'un état de subordination exercé dans le cadre d'un contrat de travail. Or, plusieurs études portant sur des aspects de l'encadrement du travail dans la plupart des pays

²²² En 2011, une enquête de l'Agence nationale de la statistique et de la démographie (ANSD) au Sénégal a montré que le secteur informel non agricole emploie 2 216 717 personnes, soit 48,8% de la population active occupée estimée à 4 538 360 personnes. Nous n'avons pas encore les données exactes au niveau national, mais selon une enquête de l'Institut national de la statistique et de la démographie (INSD) de 2003, au 1^{er} septembre 2001, le secteur informel employait 225 900 personnes réparties entre 165 262 unités de production informelle (UPI) dans les branches marchandes non agricoles dans la seule agglomération de Ouagadougou la capitale. Données disponibles sur le site de l'INSD (Burkina Faso) et de l'ANSD (Sénégal).

²²³ Dans ce sens, v. J. – E. Ray, « Cohérence du droit : la critique est aisée, mais l'art difficile », in G. Couturier et J. – F. Akandji-Kombé (dir.), *Compétitivité des entreprises et sécurisation de l'emploi, le passage de l'accord à la loi, IRJS*, 2013, spéc. p.58 « Ce n'est pas une loi ou des lois, même créant de nouveaux contrats, qui créera des emplois (sauf dans les services juridiques) : c'est la croissance économique ».

²²⁴ V. not. [Adalberto Perulli, Travail économiquement dépendant/parasubordination : les aspects juridiques, sociales et économiques, Rapport d'étude pour la Commission européenne, 2003, 110 p.](#), spéc., p. 5.

²²⁵ Les droits africains dominés résistent à l'envahissement du droit dominant, la *lex extranea* qui « ayant le support étatique, triomphe sur le plan juridique formel : V. R. Degni Ségui, « De l'amour de la loi extranéenne ou la loi en Afrique », in J. Boulad-Ayoub, B. Melkevik, P. Robert (dir.), *L'amour des lois : la crise de la loi moderne dans les sociétés démocratiques*, Paris, L'Harmattan, 1996, p. 453. Cité par E. Panier, thèse préc., p. 28.

²²⁶ Dans le même sens, v. not. Ph. Auvergnon, « Mythe d'un autre droit et nécessité d'adaptations des droits du travail en Afrique subsaharienne » in *A droit ouvert ...*, ouvr. préc., p. 67 et s.

d’Afrique de l’Ouest francophones relèvent des difficultés d’appréhension et d’encadrement du travail exercé dans l’économie informelle.

72. Face à la diversité des formes de travail, il y a une diversité d’interprétations et de possibilités. Faut-il retenir une législation uniforme ou à l’inverse opter pour des législations diversifiées ? Si au Burkina Faso, la question est très peu explorée par la réglementation et la doctrine, elle divise depuis plusieurs années en droit comparé²²⁷ et dans la doctrine. Dans un contexte de faiblesse du secteur privé et de forte précarité des travailleurs, une partie de la doctrine travailliste africaine à suggérer une protection des travailleurs économiquement dépendants²²⁸.

73. De plus, dans la doctrine française, certains auteurs proposent de refondre la variété des formes de travail permanent et temporaire en une forme unique construit sur le modèle du contrat à durée indéterminée²²⁹. D’autres considèrent en revanche qu’à la diversification des formes d’organisation des relations de travail doit correspondre une diversité de formes de travail²³⁰. Il faut néanmoins admettre avec Monsieur Damien Sauze que le problème n'est pas

²²⁷ V. par ex. en France, loi n° 2022-172 du 14 février 2022 en faveur de l’activité professionnelle indépendante, J.O.R.F. du 15 février 2022. La loi crée un statut unique d’entrepreneur individuel et prévoit notamment des conditions élargies d’accès à l’allocation des travailleurs indépendants (ATI) afin d’ouvrir l’assurance-chômage aux indépendants. Elle facilite aussi la transmission de l’entreprise et simplifie le financement de la formation professionnelle.

²²⁸ Face à un contexte économique de plus en plus précaire dans la plupart des pays d’Afrique francophones, une partie de la doctrine travailliste africaine a suggéré une protection des travailleurs économiquement dépendants : P.-G. Pougoué, « Situation de travail et protection des travailleurs au Cameroun, rapp. préc. V. ég., Isidore Léopold Miendjiem, « Réflexions sur le champ d’application du droit du travail dans l’espace OHADA », in *De l’esprit du droit africain ...*, ouvr. préc., p. 451 et s. Pour aller plus loin sur ce sujet, voir quelques exemples d’études juridiques qui accordent une attention particulière au travail dans l’économie informelle au Sénégal : Mohamed Bachir Niang, *La condition juridique des professionnels du spectacle: étude en droit français et sénégalais*, thèse Bordeaux IV, 2007, 524 p. ; au Mali : O. O. Sidibé, *Non-droit et infra-droit dans les relations de travail en Afrique noire : une illustration à partir de la rupture du contrat de travail au Mali*, thèse Bordeaux I, 1983, 277 p. ; en Côte d’Ivoire : S. Y. Dje, thèse préc., note 125, p. 31 et J. Dakoury, thèse préc., p. 366 et s. ; et au Togo notamment sur les contradictions du projet d’AU OHADA : E. Panier, thèse préc., p. 66 et s. V. enfin, Oumar Koné, *Contribution à l’étude d’un droit du travail adapté à l’Afrique subsaharienne francophone à travers l’exemple des Etats d’Afrique de l’Ouest*, thèse Toulouse 1 Capitole, 2010, 524 p.

²²⁹ Le débat a été lancé en France par les économistes en 2003 à partir d’un article de [Olivier Blanchard et Jean Tirole portant sur le thème « Contours of Employment Protection reform », NBER Working Paper, SSRN n° 03-35, 1^{er} nov. 2003, 42 p.](#), puis dans un rapport intitulé *Protection de l’emploi et procédures de licenciement*, *La Documentation française*, 1^{er} oct. 2003, 76 p. Ces travaux ont été développés par [Pierre Cahuc et Francis Kramarz, De la précarité à la mobilité : Vers une sécurité sociale professionnelle](#), *La Documentation française*, 1^{er} déc. 2004, 202 p. Pour une approche nouvelle, v. Groupe de recherche pour un autre Code du travail (GR-PACT), *Proposition de Code du travail*, Paris, Dalloz, 2017, p.11. Le GR-PACT propose un contrat de travail à durée indéterminée avec la possibilité de conclure une clause de durée initiale (art. L. 12-4 Code GR-PACT). Récemment un groupe de parlementaires s’est saisi de la question à travers une proposition de loi (n° 332) portant simplification du marché du travail déposée auprès de l’Assemblée nationale française et tendant à la création d’un contrat unique.

²³⁰ V. dans ce sens, Alain Supiot, « Transformation du travail et devenir du droit du travail : une prospective européenne », *Revue internationale du travail*, vol. 138, n°1, 1999 ; D. Sauze, « Supprimer les CDD, une fausse bonne idée », *Libération*, 14 déc. 2004 ; Bertrand Reynès, « Variations sur le Contrat de travail unique », *D.* 2005,

tant de supprimer les contrats précaires que de lutter contre ses usages abusifs en faisant en sorte que leur utilisation soit circonscrite à l'exécution de tâches par nature temporaires²³¹. Nous pensons alors, qu'il faut écarter l'idée qu'une véritable révolution des formes de travail salarié, c'est-à-dire que « l'émergence d'un contrat de travail unique, soit possible ou souhaitable »²³².

Problématique

74. Il convient de partir d'un double postulat. Le premier est que les politiques publiques du travail participent du mouvement de difficile mobilisation par les travailleurs du cadre juridique et institutionnel actuels²³³. Le second est que le législateur ne remettrait pas en cause certains engagements nationaux et internationaux en opérant des préférences suivant les formes de travail pour autrui rémunéré et surtout en organisant une forme de protection ne fut-elle que minimaliste, mais pertinente pour les laissés-pour-compte²³⁴.

75. La question est alors la suivante : que vaut cet encadrement juridique par rapport à la diversité des formes de travail dans le secteur privé au Burkina Faso ? La question peut paraître surprenante pour au moins deux raisons. D'abord, elle est surprenante au regard de l'objet du droit du travail. En effet, le droit du travail étant constitué d'un ensemble de règles organisant les relations de travail subordonné entre un travailleur salarié et un employeur, on peut penser qu'il encadre efficacement l'activité des travailleurs, à tout le moins des salariés. La question paraît surprenante, ensuite, du point de vue de la finalité du droit du travail dans la mesure où

Chron. p. 2348 ; X. Lagarde, Antoine Jeammaud, « Que penser du « contrat de travail unique » ? *RDT* 2007, p. 8 ; Ch. Radé, « Renforcer l'attractivité du contrat à durée indéterminée », *Dr. soc.* 2016, p. 496.

²³¹ D. Sauze, « Supprimer les CDD, une fausse bonne idée », art. préc.

²³² Alain Supiot, « Transformation du travail et devenir du droit du travail : une prospective européenne », art. préc., note 7 et A. Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi*, ouvr. préc.

²³³ Pour un constat similaire, v. not. WIEGO, « [Le droit et l'économie informelle](#) », *WIEGO*, mars 2017. Pour qui « Le droit est essentiel pour l'amélioration des vies et des moyens de subsistance. [...] Cependant, trop souvent les lois échouent à protéger et à soutenir les travailleurs et travailleuses de l'économie informelle. Au lieu de cela, la législation – et la façon dont elle est appliquée – criminalisent ses activités de subsistance ». Face à cela, le réseau international WIEGO a lancé en 2016 un programme sur le droit et l'économie informelle pour aborder ces défis.

²³⁴ V. not. Danouta Liberski-Bagnoud, art. préc., p. 171-172. L'auteur relève que « ce n'est qu'à la marge que la solidarité est initiée et assurée par l'Etat moderne. Le régime institutionnel de protection sociale, hérité du modèle colonial français, conserve un périmètre restreint aux fonctionnaires et aux travailleurs du secteur privé moderne. Sont ainsi exclus de ce mécanisme d'une solidarité nationale contributive plus de 86% de la population, majoritairement représentée par les agriculteurs, auxquels s'ajoutent les commerçants et les employés du secteur économique dit « informel ». V. ég. S. Tournaux, « Quelle (s) solidarité (s) en droit du travail ? », in *Des liens et des droits, Mélanges en l'honneur de Jean-Pierre Laborde*, Paris, Dalloz, 2015, p. 503-513.

ce droit a pour ambition première de protéger les salariés, économiquement faibles et juridiquement dépendants, contre la toute-puissance des employeurs²³⁵.

76. Pourtant, cette question n'est pas dénuée d'intérêt, puisqu' au Burkina Faso comme dans la plupart des pays d'Afrique subsaharienne, les travailleurs salariés bénéficient des règles protectrices²³⁶ du droit du travail et dans une large mesure du droit de la sécurité sociale, tandis que d'autres catégories de travailleurs exerçant une activité rémunérée subordonnée ou pas semblent être à la marge de la réglementation sociale²³⁷. La question se justifie surtout au regard du contexte actuel d'extension de l'économie informelle et de relecture du Code du travail burkinabè²³⁸.

77. L'incertitude entourant les notions de subordination, de dépendance économique, voire d'indépendance, ordonne que soient d'abord identifiées les différentes formes de travail. Les difficultés d'identification des formes de travail qui font l'objet d'un encadrement juridique conduisent à s'interroger, ensuite, sur la question de savoir s'il faut en ignorer certaines, ou si à l'inverse, il convient de tenter d'organiser une protection de tous les travailleurs y compris les travailleurs autonomes et indépendants, parce que l'objectif premier et essentiel de l'encadrement juridique du travail est de garantir une protection en faveur du travailleur.

78. Plus précisément, l'étude de l'encadrement juridique du travail dans le secteur privé au Burkina Faso va nous conduire à considérer à la fois les caractéristiques dominantes des relations de travail dans la réglementation en vigueur, à savoir l'état de subordination ouvrant à l'application du droit social et les formes atypiques de travail qui font intervenir les notions de dépendance économique en vue de protéger les non-salariés, à savoir les travailleurs autonomes économiquement dépendants²³⁹ et plus largement les indépendants.

²³⁵ V. not. A. Supiot, « Pourquoi un droit du travail ? », *Dr. soc.* 1990, p. 485. Du même auteur, *Critique du droit du travail*, Quadrige, Paris, PUF, 2011, p. 37. L'auteur relève les transfigurations de la notion de subordination et « les délicats problèmes de seuils en haut de la ligne hiérarchique, là où des salariés (les cadres dirigeants) exercent tout ou partie des fonctions patronales ». V. ég. G. Auzero, E. Dockès et D. Baugard, *Droit du travail*, ouvr. préc., p. 3 ; Michel de Virville, *Pour un Code du travail plus efficace, Rapport au ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, Paris, coll. « Rapports officiels », 15 janv. 2004, 117 p. ; R. de Quenaudon, « La "doctrine progressiste" : une lecture du droit du travail en crise », *D.* 2005, p. 1736.

²³⁶ Dans ce sens, v. not. Carole Dupouey-Dehan, « La qualification de contrat de travail », in M. Nicod (dir.), *Les affres de la qualification juridique. Actes de colloques de l'IFR, Toulouse, Presses universitaires de Toulouse 1 Capitole*, 2015, p. 79-92.

²³⁷ P. Kiemdé, *Droit du travail et de la sécurité sociale*, ouvr. préc., p. 5.

²³⁸ V. Avant-projet de Code du travail, préc.

²³⁹ V. not. Paul-Henri Antonmattei et Jean-Christophe Sciberras, *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, rapport au ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, nov. 2008, 44 p.

Plan de l'étude

79. La présente recherche se propose de revenir sur les notions de subordination juridique et de dépendance économique, en essayant d'observer, à travers les limites de la subordination juridique²⁴⁰ qui est au cœur de la réglementation étudiée, ce qu'il est convenu d'appeler « l'informalité » dans les relations de travail. Dans ce sens, notre étude invite au renouvellement de la réflexion sur la place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la catégorisation juridique des relations de travail qui bénéficient des garanties légales.

80. De la même manière, cette recherche veut contribuer à déconstruire les exclusions habituelles de certaines formes de travail du champ du droit, en l'occurrence le travail autonome et indépendant. Elle pourrait ainsi, peut-être fournir des éléments pour envisager les rapports entre les travailleurs, quel que soit le statut professionnel du travail et le droit social, notamment en termes de protections juridiques pertinentes. Ainsi, à travers les formes de travail atypique, il s'agit de déterminer dans quelle mesure le droit permet de traiter ou non les difficultés liées à la multiplicité des formes de contrat de travail, mais également à l'évitement d'autres formes de travail, en particulier l'exercice du travail autonome et indépendant dans l'économie informelle.

81. Face à une diversité des formes de travail, l'encadrement juridique doit servir à prévenir et à protéger contre les risques sociaux tous les travailleurs, quelle que soit la forme sous laquelle s'effectue le travail. Mais il s'agit également de rechercher un équilibre raisonnable permettant de prendre en compte la pérennité du système de protection sociale et le besoin de protection des travailleurs.

82. En Europe et particulièrement en France, l'environnement économique et juridique des relations professionnelles fait face à des changements. Les formes classiques de la relation de

²⁴⁰ V. not. A. Supiot, *ouvr. préc.*, p. 38. L'auteur relève que « les transformations observées dans la pratique du pouvoir au sein de la relation de travail n'ont pas conduit jusqu'à présent à remettre en cause la place centrale de la subordination dans la qualification juridique du contrat de travail. En revanche, le maintien de ce critère est devenu de plus en plus complexe, rendant toujours plus incertaines les frontières du salariat ». Néanmoins, ces évolutions remettent en question les catégories de pensées du droit du travail comme le concept de subordination (en ce qu'elles brouillent les frontières entre travail dépendant et indépendant) et les notions d'employeurs, de branche d'activité, d'emploi ou de convention collectives : A. Supiot, *Critique du droit du travail*, 2^e éd., Paris, PUF, 2011, Préf. XXXV. Du même auteur, « Les nouveaux visages de la subordination », *Dr. soc.* 2000, p. 131-145.

travail ont largement perdu en importance depuis au moins ces deux dernières décennies²⁴¹, modifiant ainsi bien des représentations qu'on en faisait²⁴². L'encadrement juridique du travail est marqué alors par une double évolution. Il s'agit, d'une part, de l'émergence de « nouvelles formes de travail »²⁴³ qui sont peu ou prou adaptées au nouveau contexte comme la sous-traitance, l'externalisation du travail, le portage salarial²⁴⁴ ; ou comme le télétravail²⁴⁵, les travailleurs des plateformes numériques²⁴⁶ et dans une moindre mesure, le travail informel ou travail dissimulé. D'autre part, cet encadrement juridique est marqué par une tendance à l'élargissement des « zones grises » dans les législations de travail étudiées, c'est-à-dire les ambiguïtés en ce qui concerne les droits et obligations des parties dans la relation de travail. De façon générale, depuis la fin du XIXe siècle, le droit du travail français est allé dans le sens d'une diversification des formes de travail dépendant. Il y a une certaine inflation législative en matière de droit du travail²⁴⁷. En effet, les législateurs successifs ont créé de nouvelles formes de travail pour tenter de s'adapter à l'évolution de l'économie. Tel est le cas, par exemple, de l'intérim, du travail temporaire, de l'externalisation, et plus récemment du travail par

²⁴¹ V. not. A. Supiot, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, ouvr. préc. V. ég. Adalberto Perulli, *Travail économiquement dépendant/parasubordination : aspects juridiques, sociaux et économiques*, rapport préc.

²⁴² J. Delors *L'unité de l'homme (Entretiens avec Dominique Wolton)*, Paris, Odile Jacob, 1994. Cité par A. G. D'allondans, « Les métamorphoses du travail : Requiem pour l'emploi salarié ? » *Innovations*, 2005/2 n° 22, p. 11.

²⁴³ Sur l'évolution du critère de lien de subordination et l'apparition de nouvelles formes de travail, v. not. Apollinaire Goudou, *Analyse juridique du concept de travail décent*, thèse Poitiers, 2016, 485 p., spéc., p. 63 et s.

²⁴⁴ C. trav. Fr., art. L. 1254-1 introduit par la loi n°2016/1088 du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui ratifie l'ordonnance n° 2015-380 relative au portage salarial. Sur ce sujet, v. not. C. Lenoir et F. Schechter, « Le portage salarial doit sortir de ses ambiguïtés », *Dr. soc.* 2012, p.771. L. Casaux-Labrunée, « Le portage salarial : travail salarié ou travail indépendant », *Dr. soc.* 2007, p.50.

²⁴⁵ C. trav. Fr., art. L. 1222-9 issu de la Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives (art. 46) qui transpose en droit français l'art. 2 de l'Accord-cadre européen du 16 juillet 2002 sur le télétravail et l'al. 4 du préambule de l'ANI du 19 juillet 2005 sur le télétravail. Sur ce sujet, v. not. J.-E. Ray, « La légitime censure des télé-travaux forcés », *Dr. soc.* 2001, p. 1039. Du même auteur, « Le droit du travail à l'épreuve du télétravail : statut du télétravailleur », *Dr. soc.* 1996, p. 121. V. ég. Audrey Probst, « Télétravail au domicile : confusion des lieux et distinction des temps », *Dr. soc.* 2006, p. 1109.

²⁴⁶ V. S. Tournaux, *Droit du travail*, 3^e éd., Bréal, 2016, p. 11. Selon l'auteur, « la problématique de la distinction entre travail dépendant et travail indépendant a pris une tournure nouvelle avec l'émergence de l'économie collaborative ».

²⁴⁷ Par ex., depuis la loi *Travail* n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite « loi El Khomri », le Code du travail français prévoit explicitement que les dispositions du Titre 1 sont applicables aux travailleurs indépendants (C. trav., art. L. 7341-1). L'évolution récente de ce droit confirme cette tendance. Le premier aspect intéressant concerne le champ d'application personnel de la loi du 8 août 2016. En effet, elle introduit dans la partie septième du Code du travail un titre nouveau applicable aux travailleurs indépendants utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique pour l'exercice de leur activité professionnelle. Un autre aspect remarquable de la loi de 2016 a été d'avoir fait reposer sur les plateformes numériques une responsabilité sociale (C. trav. Fr., art. L. 7342-1) ayant pour objet de garantir des droits particuliers aux travailleurs indépendants recourant à une ou plusieurs plateformes de mise en relation : financement d'une protection sociale de base, droit d'accès à la formation professionnelle, droit de grève ou l'équivalent, liberté syndicale.

intermédiation numérique dans le cadre du rapport Frouin²⁴⁸. Le juge a également contribué aux évolutions contemporaines du droit aux formes de travail²⁴⁹.

83. L’Afrique a jusqu’à présent suivi ce mouvement²⁵⁰. Or, comme le souligne Monsieur Fabio Viti, les traits caractérisant la « société du travail » (dans le monde occidental), ne sont que faiblement présents en Afrique, où les formes d’agrégation, d’identification et de revendication suivent d’autres logiques que celles de classe, de corporation ou d’intérêts matériels²⁵¹. Force est de constater que cette richesse du lexique juridique ne rend que plus marquante la difficulté à saisir le phénomène de l’informalité. Ce positivisme, aujourd’hui, doit être réfléchi par les juristes africains puisque l’économie informelle constitue une réalité prégnante du travail sur le continent africain. Nous pensons alors que les juristes africains n’auront pas fait leur travail tant que l’Afrique n’aura pas inventé un encadrement juridique pertinent capable de garantir la protection à une majorité de travailleurs.

84. De plus, la réalisation d’un droit du travail correspondant à l’économie informelle est bien un enjeu au cœur de la construction des Etats en développement en général et du Burkina Faso en particulier. L’objectif étant, d’une part, de contribuer à la compréhension de la logique

²⁴⁸ Jean-Yves Frouin (avec le concours de Jean-Baptiste Barfety), *Réguler les plateformes numériques, Rapport au 1er Ministre, 1er décembre 2020*, 156 p.

Pour aller plus loin sur le rapport Frouin v. not. Dossier « Quel avenir pour les plateformes après le rapport Frouin ? », *Dr. soc.* 2021, p. 201 et s. V. ég. J. Y. Frouin « Réguler les plateformes numériques de travail », *Dr. soc.* 2021, p. 201 et K. Van Den Bergh, « Le rapport Frouin : poser le cadre légal d’une plateformesisation du travail », *RDT* 2021, p. 98. Pour des analyses critiques de la solution retenue par le rapport Frouin, v. not. I. Daugareilh et Thomas Pasquier, « Controverse : La situation des travailleurs des plateformes : l’obligation de recourir à un tiers employeur doit-elle être encouragée ? », *RDT* 2021. 14. V. ég. Barbara Gomes, « Réguler les plateformes numériques de travail » : lecture critique du rapport Frouin », *Dr. soc.* 2021, p. 207 ; Josépha Dirringer et Marion Del Sol, « Un rapport mutique sur les enjeux de protection sociale », *RDT* 2021, p. 223 ; A. Charbonneau, « Vers une meilleure protection des travailleurs des plateformes après le rapport Frouin et l’Ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021 ? », *Actualité juridique de l’Institut du travail de Bordeaux*, juill. 2021, (hal-03372240).

²⁴⁹ V. not. Cass. soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079, publié au Bulletin, *D.* 2019, p. 177, et les obs., note M.-C. Escande-Varniol ; *ibid.* 2018, p. 2409, édito. N. Balat ; *ibid.* 2019, p. 169, avis C. Courcol-Bouchard ; *ibid.*, p. 326, chron. F. Salomon et A. David ; *ibid.*, p. 963, obs. P. Lokiec et J. Porta ; *AJ contrat* 2019, p. 46, obs. L. Gamet ; *Dr. soc.* 2019, p. 185, tribune C. Radé ; *RDT* 2019, p. 36, obs. M. Peyronnet ; *ibid.*, p. 101, chron. K. Van Den Bergh ; *Dalloz IP/IT* 2019, p. 186, obs. J. Sénéchal ; *JT* 2019, n° 215, p. 12, obs. C. Minet-Letalle ; *RDSS* 2019, p. 170, obs. M. Badel ; *RDT* 2018. 812, avis C. Courcol-Bouchard, obs. T. Pasquier ; *ibid.* 2019. 36, obs. M. Peyronnet ; *Sem. soc. Lamy* 2018, n° 1841, p. 6, obs. B. Gomes ; *Sem. soc. Lamy*, n° 1842-1843, 2018, interview J.-G. Huglo ; *Bull. trav.* janv. 2019, p. 15, obs. J. Icard ; *Dr. ouvrier* 2019, p. 8, obs. E. Dockès - V. ég. Cass. soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316, publié au Bulletin, *D.* 2020, p. 490, et les obs. ; *ibid.*, p. 1136, obs. S. Vernac et Y. Ferkane ; *AJ contrat* 2020, p. 227, obs. T. Pasquier ; *Dr. soc.* 2020, p. 374, obs. P.-H. Antonmattei ; *ibid.*, p. 550, chron. R. Salomon ; *RDT* 2020, p. 328, obs. L. Willocx.

²⁵⁰ Par ex., Ordonnance n° 2021-902 du 22 décembre 2021 modifiant la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail en Côte d’Ivoire et décret n° 2022-31 du 12 janvier 2022 fixant les modalités d’exécution du télétravail pour les travailleurs qui sont régis par le Code du travail. On note également que l’avant-projet de Code du travail burkinabè précité prévoit une nouvelle forme de travail salarié à savoir l’externalisation.

²⁵¹ Fabio Viti, *Travail et apprentissage en Afrique de l’Ouest : Sénégal, Côte d’Ivoire, Togo*, Paris, Karthala, coll. « Hommes et sociétés », 2013, p. 56.

de stratification du droit du travail, d'autre part, de formuler une politique sociale correspondant à l'économie informelle.

85. Compte tenu de ce que nous venons de décrire, il y a manifestement une inadaptation du droit aux formes de travail dans le secteur privé (**Première Partie**). En conséquence, il convient de se demander comment les pouvoirs publics et les acteurs sociaux peuvent mobiliser aussi bien les références socioculturelles historiques et actuelles pour rendre perfectible le droit applicable au travail dans le secteur privé (**Seconde Partie**).

PREMIÈRE PARTIE : L'INADAPTATION DU DROIT AUX FORMES DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVÉ

SECONDE PARTIE : LA PERFECTIBILITÉ DU DROIT APPLICABLE AU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVÉ

PREMIERE PARTIE : L'INADAPTATION DU DROIT AUX FORMES DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVÉ

86. La sensibilité aux diverses catégories de travail n'a cessé de croître dans une société planétaire de plus en plus attentive aux droits sociaux dits fondamentaux²⁵² comme les références successives de l'OIT le démontrent. L'évolution du droit national burkinabè et régional ouest-africain notamment a conduit à des tentatives d'appréhension globalement insatisfaisantes de la diversité de ces formes de travail et à aggraver le fossé existant entre les travailleurs en fonction de leurs statuts professionnels. En particulier, le statut renvoie à l'ensemble de règles coordonnées régissant des situations de travail déterminé. Ainsi définit, il n'existe qu'un seul statut professionnel, le salariat.

87. Pourtant actuellement, la difficulté du travail et de l'emploi²⁵³ est l'une des problématiques les plus importantes auxquelles sont confrontées les nations du monde entier en particulier les nations africaines qui se caractérisent principalement par leur jeunesse²⁵⁴. Au Burkina Faso, lors d'une récente séance de recrutement au sein de la fonction publique, 350 000 candidats ont concouru pour 7 000 emplois. Les débouchés sont limités dans la Fonction publique ou dans le secteur privé. Comment expliquer, dans ces conditions, le nombre élevé de demandeurs d'emplois toutes catégories confondues (jeunes, hommes, femmes) alors qu'il existe un droit fondamental au travail.

88. De plus, l'évolution de l'environnement politico-économique fait apparaître une dégradation importante des droits sociaux, en l'occurrence le droit au travail²⁵⁵.

89. Les inadaptations du droit des formes de travail résultent en premier lieu des insuffisances propres au cadre juridique régissant les relations de travail (**Titre I**). Conscients

²⁵² V. C. Wolmark et J. Porta, « Les droits sociaux fondamentaux à l'épreuve du pluralisme », in A. Jammaud, M. Le Friant, P. Lokiec, C. Wolmark (dir.), ouvr. préc., p. 789-814. V. ég. HE Linxin, *Droits sociaux fondamentaux et droits de l'Union Européenne, thèse Paris I, 2017, 648 p.*, spéc., p. 14.

²⁵³ L'emploi n'est pas le travail. Dans ce sens, V. Robert Castel, *Les Métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Fayard, 1995. Du même auteur, « Travail et utilité au monde », in *Le travail en perspectives*, A. Supiot (dir.), Paris, LGDJ, coll. « Droit et Société », 1998, p. 15-22. V. ég. M Maruani et E. Reynaud, *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 1993 ; Antoine Lyon-Caen : « L'emploi comme objet de la négociation collective », *Dr. soc.* 1998, p. 316-320. Selon ce dernier auteur, « L'emploi n'est pas le travail, mais une forme de travail, un travail en tant qu'il est associé à un certain statut ». Cité par Antoine Jammaud et Martine Le Friant, « L'incertain droit à l'emploi », *Travail, genre et sociétés*, 1999/2, p. 29-45.

²⁵⁴ Selon les chiffres de l'ONU, l'Afrique compte 200 millions de personnes âgées de 15 à 24 ans, soit 40% de la population active, ce qui fait d'elle le continent le plus jeune de la planète.

²⁵⁵ Institut FREE Afrik, *Rapport 2016-2017 sur l'économie burkinabè*, 2017, p. 32 et s.

de ces insuffisances, les pouvoirs publics ont tenté d'y remédier par diverses réformes dont le succès se fait toujours attendre aujourd'hui encore. Ainsi, force est de constater que les réformes initiées tant au niveau interne qu'au plan transnational semblent manquer d'ambition (**Titre II**).

TITRE I : L'INADAPTATION DUE AUX INSUFFISANCES DU CADRE JURIDIQUE

90. Dans les pays en voie de développement, une grande partie de la population active acquiert un revenu en travaillant dans l'économie informelle. Ce sont des artisans, de petits commerçants, des conducteurs de mototaxi, des préparatrices de repas au bord de la route, des vendeurs ambulants, etc. Jugées moins importantes et désignées sous le terme de "secteur traditionnel" ou plus précisément de "secteur informel" au début des années 1970²⁵⁶, ces activités allaient devenir la norme. Ainsi dans les années 1990, alors que la plupart des pays d'Afrique subsaharienne sont sous le coup des plans d'ajustement structurel imposés par la Banque mondiale et le Fonds monétaire international (FMI), l'OIT a souligné que, face au dilemme du secteur informel, il fallait s'attaquer aux causes profondes du mal, et pas seulement à ses symptômes, au moyen d'une stratégie globale et multiforme²⁵⁷.

91. Malgré une politique volontaire de rationnement des ressources, voire d'austérité économique appelée « la garangose »²⁵⁸, mise en place dès les années 1966, le Burkina Faso n'a pas été épargné par ces bouleversements socio-économiques des années 1990 jusqu'à nos jours. Ainsi, selon les dernières enquêtes de l'INSD, les précarités des travailleurs pourraient s'expliquer largement par le manque de garanties attachées au travail exercé dans l'économie informelle²⁵⁹. En effet, au Burkina Faso, l'économie dans son ensemble est majoritairement informelle car l'INSD établit à 95,2%²⁶⁰ les travailleurs qui exercent dans cette économie. La problématique du travail est fortement liée à la question de la migration du travail. Après la crise ayant résulté des PAS de la Banque Mondiale et du Fonds monétaire international dans les années 1980, un grand flux de personnes est venu dans les centres urbains pour trouver du travail. À cet exode rural, c'est-à-dire du déplacement de la campagne vers les villes, les jeunes (femmes et hommes) ont beaucoup participé. Les stratégies migratoires font alors partie des stratégies familiales d'un point de vue économique.

²⁵⁶ BIT, *Emploi, revenus et égalité : Stratégie pour accroître l'emploi productif au Kenya*, Genève, 1972.

²⁵⁷²⁵⁷ CIT, *Le dilemme du secteur non structuré, Rapport du Directeur général (Partie 1)*, 78e session, Genève, 1991.

²⁵⁸ La *garangose* est un néologisme utilisé en référence au ministre des Finances de l'époque qui a conçu et appliqué une politique de transparence et rigueur budgétaire et par une réduction du train de vie de l'Etat, l'intendant militaire Tiémoko Marc Garango.

²⁵⁹ Institut de la Statistique et de la Démographie (INSD), *Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI-2015). Thème 2 : Caractéristiques sociodémographiques*, Ouagadougou, 2016.

²⁶⁰ INSD, *Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel préc. Thème 4 : Insertion sur le marché du travail*, 50 p., spéc., p. 20.

92. Dans ce contexte, ce qu'il est convenu d'appeler le travail informel occupe une bonne place parmi les activités rémunérées. Dans la mesure où l'activité de travail informel recouvre des représentations diverses et est mal définie, il est pratiquement impossible de connaître le chiffre exact de travailleurs et la nature des relations de travail. Dans les grandes villes comme Ouagadougou et Bobo-Dioulasso, par exemple, le travail informel est dominé par l'artisanat.

93. Comment peut-on expliquer l'inadaptation de la législation sociale dans un pays confronté à un grave déficit de travail décent et un développement continu de ce qu'il est convenu d'appeler le travail informel ? Est-elle la résultante d'un déficit de moyens alloués par l'Etat aux cadres institutionnels existants ? Découle-t-elle d'une inadaptation conceptuelle et/ou fonctionnelle de l'administration du travail ? Une incapacité financière des acteurs du travail ? Une mauvaise compréhension des dispositifs officiels par ces acteurs ou simplement une ignorance de ces dispositifs ? Une inadéquation entre la législation du travail et les formes de travail ? Tout en se gardant d'une exhaustivité des hypothèses émises, l'analyse montre que l'inadaptation du droit aux formes de travail dépendant est la résultante de la somme de tous ces facteurs.

94. Les analyses juridiques des inadaptations du droit des formes de travail dépendant permettent de montrer que les insuffisances multiples du cadre juridique sont perceptibles dans la confrontation possible entre les règles de droit et les expériences individuelles et collectives des travailleurs de l'économie informelle. Il convient ainsi de partir d'une analyse descriptive des conditions de vie et de travail de même que la diversité de la nature des rapports qui peuvent lier les différents acteurs. Cette analyse descriptive permet ensuite de relever les particularismes de certaines formes de travail à travers la référence que nous faisons au concept de travail informel. La même analyse se traduit par une critique du concept de travail informel à partir de l'hypothèse retenue qui est que le travail informel n'est pas une catégorie juridique au sens où l'emploi le Professeur Jean-Louis Bergel, c'est-à-dire « des ensembles de droits, de choses, de personnes, de faits ou d'actes ayant entre eux des traits communs caractéristiques et obéissant à un régime commun »²⁶¹ dont elles forment « la matière élémentaire »²⁶².

²⁶¹ V. J.-L. Bergel, « Différence de nature égale différence de régime », *RTD civ.*, 1984, p. 255, n° 3.

²⁶² J.-L. Bergel, *Méthodologie juridique*, PUF, 2^e éd., 2001, p.106 et s. spéc., p. 111. V. ég., V. Champeil-Desplats, *Méthodologie du droit et des sciences du droit*, Paris, Dalloz, 2016, p. 54 ; F. Terré, *Introduction générale au droit*, Paris, Dalloz, 8^e éd., 2009, n° 404 ; J. Gestein, G. Goubeaux et M. Fabre-Magnan, *Traité de droit civil. Introduction générale*, Paris, LGDJ, 4^e éd., 1994, n° 43 ; P. Roubier, *Théorie générale du droit*, Paris, Sirey, 2^e éd., 1951, n° 3.

95. Dès lors, nous tenterons de démontrer que n'étant pas une catégorie juridique, le travail informel est le fruit d'un malentendu qui ne permet pas au fond de traiter de la vraie question, à savoir celle de la protection des travailleurs selon que le juriste travailliste le situe dans les catégories existantes qui sont soit le salariat soit le travail indépendant.

96. Une double question apparaît alors. La première est celle de savoir si les formes qui se créent et se déploient dans l'économie informelle sont vraiment particulières, nouvelles ou s'il s'agit simplement de formes classiques plus ou moins métamorphosées. Autrement dit, on peut se demander légitimement s'il existe des distinctions de faits entre les travailleurs de l'économie informelle et ceux de l'économie industrielle moderne ou formelle au Burkina Faso. La seconde question qui découle de la première tient à savoir si les particularismes des formes de travail non-salarié dans l'économie informelle peuvent à la fois expliquer une inadaptation du cadre juridique du travail et justifier la réflexion sur de nouveaux statuts sociaux au bénéfice des travailleurs concernés.

97. Au risque de se répéter, il convient de rappeler que l'étude sur l'encadrement juridique du travail s'intéresse à la fois au fondement du travail salarié soumis au droit du travail qu'aux catégories de travailleurs dont l'activité ne correspond pas à la notion de l'emploi²⁶³ formel classique et au processus de construction des frontières entre le travail formel et le travail dit informel par des tentatives de transition vers le formel. Cette perspective rend indispensable une analyse des sources fondamentales du droit du travail, à savoir la Constitution et autres textes supranationales qui consacrent et encadrent largement ce qu'il est convenu d'appeler les droits sociaux fondamentaux. À cet égard, le droit au travail est souvent évoqué comme un droit structurant le droit du travail. On remarquera en outre que, s'agissant en particulier du droit au travail, les débats se placent davantage sur son étendue et les obligations que sa consécration fait peser sur les Etats que sur son caractère fondamental à proprement dit.

98. Il convient donc d'analyser dans un premier temps la fundamentalité des droits sociaux dans un contexte d'affaiblissement de l'Etat afin de relever les dysfonctionnements de la législation en matière sociale en général.

99. Dans un premier temps, elle permet de confronter le droit du travail aux droits sociaux fondamentaux en relevant ses dysfonctionnements (**Chapitre I**) puis dans un second temps, de

²⁶³ V. Sur la définition de la notion d'emploi, F. Gaudu, *L'emploi dans l'entreprise privée. Essai de théorie juridique*, thèse Paris I, 1986, p. 569.

montrer que ces insuffisances textuelles permettent de lever le voile sur des inadaptations plus spécifiques du droit du travail aux formes de travail dépendant (**Chapitre II**).

CHAPITRE I : LA FONDAMENTALITE DES DROITS SOCIAUX DANS UN CONTEXTE D'AFFAIBLISSEMENT DE L'ETAT

100. La fundamentalité est entendue comme faisant référence au caractère fondamental ou non d'un droit ou d'une liberté. La détermination du caractère fondamental attribué à un droit ne fait pas encore l'unanimité au sein de la doctrine²⁶⁴. Cependant, il est convenu que deux critères principaux ne peuvent manquer au rendez-vous de cette détermination. D'abord, il faut que ce droit ait pour objet de protéger la dignité de l'homme. La dignité de l'homme étant l'essence même d'un système fondé sur l'Etat de droit, c'est cet objet particulier qui donne toute son importance au droit fondamental. Il est régulièrement soutenu en outre que le caractère fondamental d'un droit doit être reconnu par une norme de valeur supra-législative²⁶⁵.

101. Il s'agit classiquement de ce que certains auteurs comme Monsieur Marc Picard²⁶⁶ qualifient de "droit à", présenté comme un élément constitutif du système juridique. En ce sens, le droit au travail renvoie à la réalisation du droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence.

102. Ainsi défini, à l'instar du droit au respect de la dignité humaine, des droits à l'alimentation, à l'éducation, à un environnement sain, au logement, à l'électricité, au transport, le droit au travail fait partie de la nébuleuse des "droits à"²⁶⁷. Affirmé par les instruments internationaux et les Constitutions des Etats, il serait universel²⁶⁸ et appartiendrait à chaque individu ou groupe d'individus.

103. Cependant, comme le soulignent justement les Professeurs Antoine Jeammaud et Martine Le Friant, « les énoncés parlant de "droit d'obtenir un emploi" ou "droit au logement" ne fondent pas une personne à obtenir, par une action en justice exercée contre une autre personne privée ou contre l'Etat, un emploi, un logement ou au moins des ressources financières compensant le défaut d'emploi ou de logement. En revanche, ces dispositions peuvent produire

²⁶⁴ V. not. Véronique Champeil-Desplats, « La notion de droit fondamental et le Conseil constitutionnel français », *D.* 1995, p. 323.

²⁶⁵ V. not. François Terré, « Sur la notion de liberté et droits fondamentaux », in R. Cabrillac, M.-A. Frisson-Roche, Th. Revet (dir.), *Liberté et droits fondamentaux*, Paris, Dalloz, 16^e éd., 2010, p. 3-6. Cité par Ndèye Coumba Madeleine Ndiaye, « Liberté individuelle et formation du mariage en droit sénégalais », *Annales africaines*, 2014, p. 48.

²⁶⁶ M. Picard, thèse préc., p. 405 et s.

²⁶⁷ Marc Picard, *Le droit à. Étude de législation française*, thèse Panthéon-Assas, version publiée, Paris, Economica, 2006, Préf. Michelle Gobert, p. 38 et s.

²⁶⁸ Cette première remarque d'ordre général concerne tous les droits et libertés solennellement énoncés dans la Charte des Nations-Unies à laquelle adhère la quasi-totalité des nations du monde.

des effets aussi concrets que fonder la solution d'une "question de droit" et, le cas échéant, une décision de justice réglant un litige »²⁶⁹. Les effets de ce "droit à" commanderaient de reconnaître une composante du droit positif. Ces effets seraient les fruits de la mobilisation de cette disposition et du choix d'en retenir une interprétation déterminée. Car les propositions émanant d'un constituant ou d'un législateur (y compris celles dont la signification normative n'est pas un seul instant discuté) ne "feraient" rien, ne procureraient rien, par elles-mêmes. Elles seraient seulement mobilisables - et devraient être mobilisées pour produire effet dans une argumentation et un débat, extrajudiciaire ou judiciaire, aux allures de "lutte sur leur sens"²⁷⁰. On comprend, dès lors, que cette analyse contredit la thèse négatrice de la positivité des droits visés. Il en est de même de soi-disant "droits-programmes" contenu dans le corps même de la Constitution²⁷¹.

²⁶⁹ A. Jeammaud et M. Le Friant, « L'incertain droit à l'emploi », art. préc., spéc., p. 29.

²⁷⁰ *Ibid.*

²⁷¹ La Constitution burkinabè du 2 juin 1991 a été suspendue à deux reprises pour la seule année 2022. D'abord, le 24 janvier 2022 par le Mouvement patriotique pour la sauvegarde et la restauration (ci-après, MPSR-I) à la suite du coup d'Etat militaire à la même date. Ensuite, le 30 septembre 2022 par le MPSR-II avec à sa tête le Capitaine Ibrahim Traoré. Cependant, en plus de la Constitution, est applicable aujourd'hui la [Charte de la Transition adoptée le 15 oct. 2022](#) à la suite de [l'Acte fondamental du MPSR-II du 5 oct. 2022](#) qui lui-même succède à [l'Acte fondamental du MPSR-I du 29 janv. 2022](#). Ce texte qui se définit comme fondamental a été présenté par ces concepteurs comme ayant une valeur supérieure à la Constitution. Son positionnement dans la hiérarchie des normes fait cependant l'objet de controverses doctrinales – sa valeur juridique étant toujours en débat. S'agissant de l'Acte fondamental du MPSR, il faut regretter les ambiguïtés et amalgames qu'induit l'interprétation du conseil constitutionnel qui a un temps semblé admettre l'accession aux fonctions suprêmes de Président du Faso par des voies non constitutionnelles et apparaître comme une "légalisation du coup d'Etat" et un coup de massue à la Constitution. V. deux décisions rendues le même jour par les sages à la date du 8 février 2022 : [Décision n° 2022-003/CC, 8 févr. 2022 portant constatation de la vacance de la Présidence du Faso](#). V. ég. [Décision n° 2022-004/CC, 8 févr. 2022 sur la dévolution des fonctions du Président du Faso](#). Des décisions fortement critiquées par des auteurs avisés du constitutionnalisme qui estime que, par cette décision, le Conseil constitutionnel donne une accréditation du coup d'Etat et le fait apparaître comme mode constitutionnel d'accession au pouvoir : [Luc Marius Ibriga, « Burkina Faso : "Le conseil constitutionnel a donné une décision qui accrédite le coup d'Etat comme mode constitutionnel d'accession au pouvoir" », L'inf@H24, 22 févr. 2022](#). Déjà en 2005 et concernant l'interprétation de l'article 37 sur la limitation du mandat du président du Faso, quand le Conseil constitutionnel avait autorisé la candidature du président Compaoré, le même auteur indiquait que le haut conseil s'était fourvoyé : [Luc Marius Ibriga, « La proximité des élections n'est pas le meilleur moment pour faire des réformes », LeFaso.net, 19 août 2010](#).

Plus acerbe encore, Abdoulaye Soma qualifie de « Catastrophe constitutionnelle » et accuse le Conseil constitutionnel de « tuer la Constitution, la démocratie, de même que sa propre autorité », v. brève note de l'auteur : [A. Soma, « Le conseil constitutionnel tue la démocratie », L'Obs Paalga.com, 10 févr. 2022](#).

Il ne s'agit pas de rouvrir ici le débat sur la place de l'Acte fondamental dans la hiérarchie des normes en droit burkinabè en particulier son intégration dans le bloc de constitutionnalité par le Conseil constitutionnel par les décisions du 8 février 2022 précitées. Mais il faut reconnaître que la [Décision du Conseil constitutionnel n° 2022-005/CC, 18 mars 2022](#) réglant l'exception d'inconstitutionnalité comme on pouvait s'y attendre et que n'ont pas manqué de soulever certains accusés de crime d'attentat à la sûreté de l'Etat, lors du procès Thomas Sankara alors pendant devant le tribunal militaire de Ouagadougou. Cette dernière décision n'a pas permis de mettre fin aux critiques concernant le Conseil constitutionnel au vu notamment du "contorsionnisme" juridique dont fait preuve le raisonnement dudit Conseil. Ainsi, d'un point de vue juridique, on ne peut certainement pas retenir que l'Acte fondamental est supérieur à la Constitution. Sans aller dans les détails, nous considérons seulement

104. La question est alors de savoir si le droit au travail peut être considéré comme un droit fondamental. L'hypothèse retenue est que plusieurs raisons permettent de soutenir que le droit au travail doit être considéré comme un droit fondamental. Tout d'abord, parce qu'il fait l'objet d'une consécration formelle dans la Constitution du Burkina Faso²⁷². Une réponse affirmative s'impose également, parce qu'il existe des cadres institutionnels de promotion et de protection du droit au travail comme un droit fondamental. La réponse est positive, enfin, du fait du caractère éminemment politique de ce droit et parce que le Burkina Faso a marqué son intérêt à l'égard de certaines valeurs auxquelles il est particulièrement attaché, au nombre desquelles figure en bonne place le travail, gage de dignité de l'homme, notamment en souscrivant à des instruments internationaux et africains de promotion et de protection des droits de l'homme.

105. Néanmoins, dans un environnement marqué par l'extrême pauvreté et l'illettrisme, l'accès difficile aux services publics, et particulièrement, l'accès à l'emploi est miné par toutes formes de discriminations. Dès lors, le droit au travail pose une question elle aussi « fondamentale » : comment assurer son effectivité ? Si l'urgence est à l'action politique et à l'économie, le droit peut-il être un aiguillon et le juge un acteur pertinent pour garantir l'effectivité des droits universellement proclamés [...] ²⁷³ ?

106. Cela suppose d'analyser le corpus du système juridique burkinabè, particulièrement dans les rapports entre droit social et droit constitutionnel, d'une part, et dans les apports du droit supranational, d'autre part. La démarche devient encore plus intéressante lorsque pour comprendre et expliquer le droit positif burkinabè et ses évolutions, elle s'appuie sur une analyse de la doctrine et de la jurisprudence du droit comparé, en particulier du droit français dont est inspiré le droit étudié.

107. Il convient donc de traiter d'abord de l'affirmation du droit au travail en tant que droit fondamental dans l'ordre juridique burkinabè (**Section I**), avant d'examiner les obligations qu'impose cette consécration aux acteurs institutionnels (**Section II**).

que s'inscrivant dans un régime d'exception qui a réussi à se faire légitimer puisqu'il a reçu l'onction du Conseil constitutionnel, on peut retenir que l'Acte fondamental doit être conforme à la Constitution, le Conseil ne s'y référant même plus et préférant viser désormais la Charte de la Transition dans sa dernière décision.

²⁷² Préambule et articles 19 et s. de la Constitution du 2 juin 1991 préc.

²⁷³ Mireille Delmas-Marty, « Avant-propos », in Diane Romane (dir.), *La justiciabilité des droits sociaux : vecteurs et résistances*, Paris, Pedone, 2012, p. 4.

SECTION I : LA CONSECRATION DU DROIT AU TRAVAIL DANS L'ORDRE JURIDIQUE BURKINABÈ

108. Traiter du droit au travail au Burkina Faso, commande d'appréhender la question comme un technicien, c'est-à-dire envisager la valeur et la portée de ces énoncés d'origine constitutionnelle et supranationale à l'aune du contexte particulier dans lequel ils devraient s'appliquer. Il convient d'analyser ces énoncés en tant qu'éléments du système juridique et se demander si les prérogatives formulées sont aptes à remplir la mission qui semble la leur. Autrement dit, il s'agit d'observer si elles peuvent permettre à leurs titulaires d'obtenir l'objet apparemment promis par le constituant burkinabè et par conséquent les contraintes qu'il poserait sur les autorités publiques.

109. Se trouve alors justifié l'intérêt à traiter le présent sujet dans l'objectif de cerner au mieux les indices de fondamentalité des droits de l'homme et les organes et mécanismes spécifiques de contrôle en matière des droits fondamentaux. Plus précisément, il s'agit de savoir en quoi consiste la fondamentalité des droits et par quels procédés (à quelles conditions) le droit au travail l'acquiert-il. Il convient en outre de s'interroger sur les mécanismes qui sont institués pour assurer le respect du droit au travail une fois reconnu en tant que droit fondamental, de même les obligations qu'il imposerait à ses débiteurs au titre desquels figure en premier lieu l'Etat.

110. L'analyse montre ainsi que la question de droit au travail se pose en raison de sa présence dans les textes fondamentaux régissant l'Etat de droit au Burkina Faso. C'est le fait de cette présence qu'il faut d'abord élucider, afin de comprendre pourquoi le droit au travail est considéré comme un droit fondamental et les aménagements institutionnels existant à cet effet.

111. Dans cette perspective, la valeur fondamentale du droit au travail est consacrée, en premier lieu, à travers sa reconnaissance solennelle dans l'ordre juridique burkinabè. En effet, la dimension formelle²⁷⁴ du droit au travail trouve ses assises de droit fondamental dans l'ordre juridique burkinabè (§ 1). Cette consécration officielle présente un enjeu important, car il s'agit d'une question qui influence un pan entier de la vie des individus et des peuples et dont le rôle social est reconnu par tous, notamment dans la préservation de la paix sociale garante d'une

²⁷⁴ J. P. Kaboré, « L'autorité des pouvoirs constituants en matière de droits fondamentaux », art. préc., p. 223. L'auteur note que : « L'action de consacrer des droits fondamentaux est appelée par les juristes et philosophes, la fondamentalité qui consiste alors à élever les droits et libertés classiques au rang constitutionnel. Les juristes favorables à la normativité de Hans Kelsen surtout, retiendraient aussi la positivation pour désigner cette fondamentalité ».

société démocratique. C'est un droit qui s'étend aux personnes devant avoir accès à une activité professionnelle, à un emploi, à des conditions équitables d'exercice de cette activité ou de cet emploi sans aucune discrimination²⁷⁵. En plus de sa dimension formelle, le droit au travail revêt également une dimension matérielle qui est traduite dans des mécanismes visant à garantir sa promotion et sa protection (§ 2).

§ 1. La valeur fondamentale du droit au travail

112. L'évocation du droit au travail comme droit fondamental commande que soient clarifiés les notions et concepts principaux y afférents. Si l'on peut admettre que les droits fondamentaux sont les droits et libertés reconnus par la Constitution ou par une convention internationale²⁷⁶, ils sont contenus alors dans le vocable droits de l'homme ou droits de la personne comme « ensemble de facultés et prérogatives considérées comme appartenant naturellement à tout être humain dont le droit public notamment constitutionnel s'attache à imposer le respect et la protection en conformité avec certains textes de portée universelle »²⁷⁷ ou comme « un ensemble d'énoncés, intégrés dans les constitutions [...] ou consacrés dans des textes qui ont pu y être rattachés au cours de l'histoire constitutionnelle [...] »²⁷⁸.

113. Les droits fondamentaux²⁷⁹ sont définis comme des « droits proclamés comme tels par diverses sources juridiques²⁸⁰ dont la notion varie de l'une à l'autre et en doctrine, ainsi que leur liste, jusqu'à la prolifération [...] » et comme un « ensemble hétérogène de véritables droits (droit de vote, droit d'asile) et de libertés (liberté de pensée), de véritables droits subjectifs (droit de propriété) et de multiples « droits à »... (à l'éducation, à des conditions de travail justes

²⁷⁵ Constitution du 2 juin 1991 révisée par la Loi Constitutionnelle n° 072-2015/CNT portant révision de la Constitution, art. 19, al. 2

²⁷⁶ Pour une position contraire v. Etienne Picard, « L'émergence des droits fondamentaux en France », in *Les droits fondamentaux : une nouvelle catégorie juridique ? L'Actualité juridique. Droit administratif*, n° spécial 1998, p. 6-42.

²⁷⁷ Gérard Cornu, *Vocabulaire juridique*, Association Henri Capitant, Presses universitaires de France, Paris, 14^e éd., 2022, p 376.

²⁷⁸ Cédric Roulhac, « Les droits de l'homme sans la loi ? », *La Revue des droits de l'homme*, 2014, n° 6, p. 741.

²⁷⁹ Pour aller plus loin sur l'origine philosophique des droits fondamentaux en Occident, v. not. J.-P. Kaboré, « L'autorité des pouvoirs constituants en matière de droits fondamentaux », art. préc., p. 222. Selon cet auteur, « leurs contenus se sont étendus et spécifiés par des normes ou par des instruments juridiques internationaux leur servant de sources ou de fondements et les présentant comme des exigences ou des signes pour l'expression de la démocratie, le respect de l'Etat de droit et la réussite de la bonne gouvernance ».

²⁸⁰ V. not. [Charte des Nations Unies, San Francisco, 26 juin 1945](#) ; [Déclaration universelle des droits de l'homme, Paris, 10 déc. 1948](#) ; [Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, Nice, 7 déc. 2000](#) ; [Charte sociale européenne révisée, Strasbourg, 3 mai 1996](#) ; [Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, Nairobi, 27 juin 1981](#), ratifiée par le Burkina Faso le 6 juillet 1984.

et équitables, à une bonne administration, à un tribunal impartial, à saisir le médiateur, pour les personnes âgées à mener une vie digne et indépendante, etc.) [...] »²⁸¹. Ainsi, le Professeur Emmanuel Dreyer a pu soutenir que : « les droits fondamentaux ont ainsi pour objet d'éviter qu'une personne perde son statut et soit ravalée au rang de chose. [...]. Leur indivisibilité [...] confirme que l'homme doit être protégé aussi bien dans sa liberté et son intégrité corporelle qu'à l'encontre de l'ignorance et de la misère. Sa dignité peut être en cause dans ces différentes hypothèses »²⁸².

114. Selon le Doyen Favoreu les droits fondamentaux peuvent être définis suivant trois critères. Il s'agit, en premier lieu, de droits qui « sont protégés contre le pouvoir exécutif, mais aussi contre le pouvoir législatif (...) ». Le deuxième critère fait des droits fondamentaux, « les droits qui sont garantis en vertu non seulement de la loi, mais surtout de la Constitution ou des textes internationaux ou supranationaux ». En troisième lieu, « la protection des droits fondamentaux nécessite, pour être assurée contre les pouvoirs exécutif et législatif, en application des textes constitutionnels (ou internationaux) qui en sont chargés, non plus seulement les juges ordinaires, mais aussi les juges constitutionnels et même les juges internationaux²⁸³ ». Dans le même sens, Madame Céline Goudert voit à juste titre, dans cette définition, une prépondérance des dimensions constitutionnelle et internationale de la protection dévolue aux droits fondamentaux²⁸⁴.

115. Plus largement, la doctrine française s'est prononcée sur la question des droits fondamentaux en général et particulièrement sur la notion de droit au travail ou à l'emploi²⁸⁵. Ainsi, pour les Professeurs Rivero et Savatier, « le droit au travail ne saurait être compris comme un droit de créance susceptible de s'exercer soit contre l'Etat, soit contre un employeur, pour obtenir un emploi [...]. Le droit au travail signifie seulement que l'Etat a l'obligation d'intervenir sur le marché du travail par une politique active de l'emploi destinée à favoriser le plein emploi, ou d'organiser l'indemnisation des personnes auxquelles cette politique n'a pu

²⁸¹ *Ibid.*, p. 465.

²⁸² Emmanuel Dreyer, « La fonction des droits fondamentaux dans l'ordre juridique », *D.* 2006, p. 748.

²⁸³ Louis Favoreu, « Universalité des droits fondamentaux et diversité culturelle », in *L'effectivité des droits fondamentaux dans les pays de la communauté francophone, colloque international de l'île Maurice*, 29 sept.-1^{er} oct. 1993, éd. Aupelf-Uref, 1994, p. 48. V. ég. Rémy Cabrillac, Marie-Anne Frisson-Roche, Thierry Revêt (dir.), *Libertés et droits fondamentaux*, Paris, Dalloz, 13^e éd., 2007, p. 6.

²⁸⁴ Céline Goudert, *Réflexions sur le concept de fundamentalité en droit public français*, thèse Auvergne-Clermont-Ferrand I, (tel-01064280), 2011, 481 p., spéc., p. 5.

²⁸⁵ Le Préambule de la Constitution française de 1946 auquel renvoie celle de 1958 énonce que : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi ».

procurer un travail²⁸⁶ ». Les Professeurs Antoine Jeammaud et Matine Le Friant ont écrit également « qu'il ne s'agit certes pas d'un droit subjectif semblable, dans sa structure et les modalités de sa titularité, au droit de propriété, ou bien à ces droits au respect de sa vie privée ou au respect de son corps dont "chacun" se trouve directement investi par le Code civil. S'agirait-il d'un authentique "droit collectif", parce qu'il serait en quelque sorte reconnu à la collectivité des personnes susceptibles de rechercher un emploi ? Pourtant, s'il ne permet pas à chacun d'obtenir effectivement un emploi, serait-ce à la charge de l'Etat, chacun peut le faire valoir en l'invoquant, dans la mesure de sa pertinence, à l'appui d'une réclamation juridique. Droit "subjectif"²⁸⁷ singulier sans doute, mais droit dont la consistance est avérée, donc droit d'une réelle positivité²⁸⁸ ».

116. Les mêmes auteurs font une observation intéressante sur la polysémie du terme : « le droit de chacun à un emploi au sens micro-économique ("au sens des petites annonces") vaudrait seulement attribution de pouvoir et imposition d'une action publique au service de l'emploi au sens macro-économique (au sens des statistiques)²⁸⁹ ». On comprend que l'expression « droit au travail » a un double contenu. Un premier contenu qui est primordial et qui s'analyse à l'accès au travail à tout individu en âge de travailler pour satisfaire ses besoins primaires. Il y aurait un second versant du droit au travail qui s'analyse à la qualité du travail, à savoir les conditions de travail acceptables ou encore les droits fondamentaux des travailleurs. Le droit du travail est défini comme une « branche du droit social constituée par l'ensemble des règles applicables aux relations de travail subordonné »²⁹⁰.

117. Partant, la définition retenue dans le cadre de cette recherche est celle selon laquelle le droit du travail constitue un « ensemble de normes ordonnatrices du travail salarié, par priorité sinon exclusivement ; et de normes dont il est entendu qu'elles tendent en gros à protéger le travailleur salarié en tant que partie faible au rapport avec son employeur. Ce corpus de règles ne se borne pas à gouverner le rapport de travail (qu'il entend transformer en rapport d'emploi),

²⁸⁶ V. Jean Rivero et Jean Savatier, *Droit du travail*, Paris, PUF, coll. « Thémis », 13^e éd., 1993, p. V. ég. J. Rivero et Georges Vedel, 1947, *Les problèmes économiques et sociaux et la Constitution du 27 oct. 1946*, coll. « Droit social », Fascicule XXXI, 1947. Cité par A. Jeammaud et M. Le Friant, « L'incertain droit à l'emploi », art. préc., p.35.

²⁸⁷ Dans le système de droit romano germanique, les juristes distinguent entre droit objectif et droit subjectif. L'expression "droit subjectif" désigne l'ensemble des prérogatives, avantages ou pouvoirs particuliers dont bénéficie et peut se prévaloir un sujet de droit, qu'il soit une personne physique ou morale. Ainsi, les droits subjectifs (point de vue de l'individu) sont reconnus par le droit objectif (point de vue de la société ou la collectivité).

²⁸⁸ A. Jeammaud, M. Le Friant, « L'incertain droit à l'emploi », art. préc., p.37.

²⁸⁹ *Ibid.*

²⁹⁰ Gérard Cornu, *Vocabulaire juridique*, ouvr. préc., p. 374.

puisqu'il prend également en compte ou instaure des relations professionnelles (organisation et représentation des intérêts, moyens d'action autonome et procédés de conflit, négociation) »²⁹¹. Cette définition permet de distinguer les notions de droit au travail et de droit du travail. L'une est générale et abstraite, tandis que les contours de l'autre sont clairement définis généralement par le législateur dans un Code du travail²⁹². Dans le cadre de cette étude, l'expression "droit au travail" renvoie à l'accès au travail ou à l'emploi.

118. Il faut le préciser, d'emblée, il ne s'agit pas que de discours, le *droit au travail*²⁹³ existe au sein des sources du droit, et, même de sources des plus fondamentales, à savoir la Constitution. On retrouve également la référence à ce droit dans les textes internationaux et les lois internes. Cependant, la consécration des droits fondamentaux parvient difficilement à assurer leur plein respect dans les Etats et au sein des communautés, des peuples, des populations et des individus. Alors, on est en droit de se demander : quelles sont véritablement les obligations que les textes « consécrationnels » accordent au droit au travail en tant que droit fondamental et quelle est la considération qui est faite de la nature et la portée ces obligations ? Au regard des violations graves des droits consacrés par la Constitution et que les Etats peinent à faire cesser, le non-respect des droits fondamentaux est une réalité complexe.

119. Le droit au travail a une valeur essentielle par le fait qu'il est consacré par les instruments internationaux de protection des droits de l'homme ratifiés par le Burkina Faso (I) et par la Constitution (II).

²⁹¹ V. not. A. Jeammaud, art. préc., *D.* 2005, p.7-14, spéc. 9. Sur la relation entre le droit du travail et le droit au travail, v. Umberto Romagnoli, « Libres propos sur les rapports entre économie et droit du travail », in A. Jeammaud (dir.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, 2005, p.7-14, spéc. p. 9. Selon ce dernier, « Si le droit du travail a été le droit du XXe siècle, ce n'est pas seulement parce que ce texte a été celui du travail considéré comme ressource indispensable au système de production industrielle, mais aussi parce que les cultures, les religions et les idéologies dominantes ont attribué au travail la vertu de connoter l'identité des individus et en ont fait un facteur d'inclusion sociale. Le droit au travail reconnu par les constitutions post-libérales de l'après-guerre signifie précisément cela : celui qui ne travaille pas, non seulement « n'a pas », mais surtout « n'est pas », « le droit du travail qui devrait alors être rebaptisé « droit des personnes ayant un emploi » - « ruinerait le droit au travail », comme on dit en France ; tandis que l'état de nécessité et la marginalité sociale seraient le sort des sans-emploi qui, dans la société des « deux tiers », représentent précisément le tiers exclu ».

²⁹² Loi n°28-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso (ci-après, C. trav.).

²⁹³ Dans le droit positif burkinabè, aussi bien le Préambule de la Constitution que le corpus de la Constitution font référence à la notion de « droit » et non par exemple d'objectif, de but, voire de programme. Tel n'est pas le cas par exemple dans le droit suisse qui se montre plus prudent et proclame la promotion du plein emploi, dans une subdivision particulière, comme étant non pas un droit, mais l'un des « buts sociaux » de l'Etat : v. Gabriel Aubert, « Les sources du droit du travail en Suisse », in Bernard Teyssié (dir.), *Les sources du droit du travail*, Paris, PUF, 1998. p. 103-126, spéc. p. 109.

I. La réception du droit international²⁹⁴

120. Le droit au travail est consacré par plusieurs Conventions internationales ratifiées par le Burkina Faso en tant qu'Etat de droit. En effet, la promotion du droit au travail est d'abord l'œuvre de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH)²⁹⁵ du 10 décembre 1948 qui consacre à son article 23 le droit au travail²⁹⁶.

121. On retrouve des dispositions identiques dans l'article 6 du Pacte international de New York du 16 décembre 1966 relatif aux droits économiques sociaux et culturels²⁹⁷ selon lequel « Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit²⁹⁸ ». Le même texte fait obligation aux Etats signataires de prendre des dispositions nécessaires pour assurer progressivement le plein exercice des droits reconnus dans le présent Pacte par tous les moyens

²⁹⁴ Pour aller plus loin sur le sujet, v. E. Tapsoba, thèse préc., 535 p.

²⁹⁵ Le Burkina Faso a été admis à l'Organisation des Nations Unies (ONU) le 20 septembre 1960. Il a ainsi ratifié la Charte internationale des droits de l'homme qui intègre la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), le [Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels \(PIDESC\) du 16 déc. 1966](#), le [Pacte international relatif aux droits civils et politiques \(PIDCP\) du 16 déc. 1966](#), ainsi que les deux protocoles relatifs à ce dernier à savoir le protocole additionnel reconnaissant que le Comité des droits de l'Homme de l'ONU institué en vertu du Pacte a compétence pour recevoir et examiner des communications émanant de particuliers relevant de sa juridiction qui prétendent être victimes d'une violation de l'un quelconque de droits énoncés et le protocole additionnel II visant à abolir la peine de mort. Le Burkina Faso a aboli la peine de mort à la faveur de la réforme du Code pénal : v. loi n° 2018-025/AN du 31 mai 2018 portant Code pénal au Burkina Faso, art. 900-1.

²⁹⁶ La DUDH adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 10 décembre 1948 au palais de Chaillot à Paris prévoit à son article 23 que :

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine, et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

²⁹⁷ Le Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels (PIDESC) a été adopté à New York le 16 décembre 1966 par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 2200 A (XXI). Il est entré en vigueur après sa ratification par 35 Etats (conformément aux dispositions de son article 27) le 3 janvier 1976. Ce Traité a intégré l'ordre juridique burkinabè le 4 janvier 1999, date de sa ratification par l'Etat du Burkina Faso.

²⁹⁸ PIDESC, art. 6 :

1. Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.
2. Les mesures que chacun des Etats parties au présent Pacte prendra en vue d'assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure l'orientation et la formation techniques et professionnelles, l'élaboration de programmes, de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales.

appropriés, y compris en particulier l'adoption de mesures législatives²⁹⁹. Au surplus de ces textes généraux, des instruments spécifiques en rapport avec le droit au travail lient le Burkina Faso.

122. Du point de vue du droit régional africain, l'instrument juridique relatif aux droits de la personne est constitué par la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP)³⁰⁰. Cet instrument de portée continentale consacre aussi expressément le droit au travail dans l'article 15 qui dispose que « Toute personne a le droit de travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes et de percevoir un salaire égal pour un travail égal ». Le droit au travail est réaffirmé dans une Déclaration dite Déclaration de Pretoria sur les droits économiques sociaux et culturels adoptée par les participants à la fin d'un séminaire organisé par la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples³⁰¹. Si la portée normative de ces textes ou leur « force obligatoire » est discutable et discutée, notamment par la doctrine, ceux-ci demeurent des « références juridiques de base posant le principe de droits inhérents à l'homme en tant qu'être humain sans tenir compte du sexe, de l'âge, de la couleur [...] »³⁰². Du reste, il n'en demeure pas moins que, ces traités et pactes, par leur ratification par le Burkina Faso et leur intégration dans la Constitution, font partie de l'ordre juridique interne et ont une valeur infra constitutionnelle et supra législative³⁰³.

II. La consécration constitutionnelle

123. Le droit au travail occupe une place prépondérante dans le corpus constitutionnel burkinabè. Deux procédés traduisent cet élan du constituant burkinabè de 1991 : un procédé indirect consistant à faire référence à des textes internationaux et régionaux protecteurs du droit au travail et un procédé direct à travers des dispositions constitutionnelles expresses.

²⁹⁹ PIDESC, art. 2, al. 1^{er}. L'alinéa 3 du même article précise néanmoins que « les pays en voie de développement, compte dûment tenu des droits de l'homme et de leur économie nationale, peuvent déterminer dans quelle mesure ils garantiront les droits économiques reconnus dans le présent Pacte à des non-ressortissants ».

³⁰⁰ La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP) est signée à Banjul (en Gambie) en 1981. Elle est adoptée le 28 juin 1981 à Nairobi, au Kenya lors de la 18^e Conférence de l'Organisation de l'Unité africaine (OUA). Ratifiée par le Burkina Faso le 6 juillet 1984, la CADHP est entrée en vigueur le 21 octobre 1986 conformément à son article 63.

³⁰¹ [Déclaration de Pretoria sur les droits économiques sociaux et culturels, § 5 à 9, adoptée par la Résolution sur les droits économiques sociaux et culturels en Afrique, 36^e Session ordinaire, Pretoria \(Afrique du Sud\), 17 septembre 2004.](#)

³⁰² [Madeleine Kaboré-Konkobo, « Le droit des enfants à l'éducation au Burkina Faso », *Insaniyat*, 2008, p. 109-133, spéc., p. 41.](#)

³⁰³ Const., art. 151.

124. Indirectement, la Constitution burkinabè reconnaît le droit au travail en intégrant dans son préambule les Conventions protectrices des droits de l'homme adoptées tant au plan international par l'Organisation des Nations Unies (ONU), qu'au plan régional par l'Organisation de l'Unité africaine (OUA devenue UA)³⁰⁴. Ces textes qui proclament solennellement le droit au travail pour tout individu ont une valeur constitutionnelle. En effet, au Burkina Faso, selon la Constitution du 2 juin 1991, le préambule fait partie du bloc de constitutionnalité³⁰⁵. Le Préambule de la Constitution pourrait donc valablement servir de fondement à l'exception d'inconstitutionnalité³⁰⁶.

125. C'est surtout la doctrine française qui a beaucoup analysé le caractère fondamental du droit à l'emploi. Par exemple, le Professeur Gaudu reconnaît dans le préambule « le fondement constitutionnel de la politique de l'emploi », et précise son interprétation en s'attachant aux termes choisis par le juge constitutionnel : « L'Etat doit assurer « au mieux » le droit à l'emploi : il peut par conséquent ne pas donner satisfaction à tous, et c'est pourquoi le droit à l'emploi ne constitue pas un droit subjectif. Mais il « appartient » à l'Etat d'agir : la réalisation du plein emploi ne constitue donc pas un simple vœu, elle vaut affirmation d'un « devoir objectif », autrement dit d'une mission de service public³⁰⁷ ».

126. Admettant aussi que l'alinéa du préambule vaut bien « impératif dicté au législateur par la constitution » de rechercher le plein emploi, le Professeur Lyon-Caen adopte une position sensiblement différente³⁰⁸. Malgré son scepticisme initial à l'égard des droits de ce type, l'auteur ne nie pas que la référence au droit à l'emploi ait une portée propre. S'il y voit, d'abord, une « métaphore utilisée pour rappeler que chacun a la faculté d'exercer l'activité professionnelle de son choix » (il ne serait à ce titre qu'un doublé de la liberté du travail), ensuite, il déduit des motifs des décisions déjà évoquées du Conseil constitutionnel qu'il s'agit d'une sorte de droit collectif. Le même auteur considère cependant que la velléité d'en faire un droit

³⁰⁴ Dans son préambule, la Constitution burkinabè précise que le peuple burkinabè « souscrit à la déclaration universelle des Droits de l'Homme de 1948 et aux instruments internationaux traitant des problèmes économiques, politiques, sociaux et culturels » et « réaffirme solennellement son engagement vis-à-vis de la Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples de 1981 ».

³⁰⁵ V. Préambule de la Constitution du 2 juin 1991, dernier Considérant :

« Le peuple approuve et adopte « la présente Constitution dont le présent préambule fait partie intégrante ».

³⁰⁶ Abdoulaye Soma parle de « valeur constitutionnelle incontestée des dispositions du Préambule de la Constitution du Burkina Faso ». V. A. Soma, « L'applicabilité des traités internationaux de protection des droits de l'homme dans le système constitutionnel du Burkina Faso », *African Yearbook of International Law*, vol. 16, 2008, p. 313-342.

³⁰⁷ F. Gaudu, « L'organisation du marché du travail », *Dr. soc.* 1992, p. 941-951.

³⁰⁸ Gérard Lyon-Caen « Le droit au travail », in *Les sans-emploi et la loi, hier et aujourd'hui*, Centre Droit et changement social, Université de Nantes/CNRS, 1988, p. 203-212.

subjectif a laissé des traces sous la forme de “droits dérivés” destinés à rendre à chacun plus facile l’obtention d’un emploi : droit à la formation professionnelle, droit d’être informé sur les emplois (grâce à un service public), « droit en cas de perte d’emploi à être reconverti en vue d’un reclassement »³⁰⁹. Quant au Professeur Couturier, il retient une interprétation intermédiaire, puisqu’il admet la positivité du droit à l’emploi, mais comme “un droit collectif au plein emploi” plutôt qu’un “droit subjectif au travail”, c’est-à-dire un droit individuel, et qu’il en déduit seulement l’objectif imposé au législateur de rechercher ce plein emploi³¹⁰.

127. L’intérêt de ces analyses doctrinales comparées sus-décrites est de permettre une meilleure compréhension des consécutions textuelles en droit burkinabè où, à notre connaissance, la doctrine ne s’est que très peu intéressée à la question de la fondamentale des droits sociaux. Enrichi des interprétations doctrinales, il convient de voir au-delà de la « simple » référence aux normes conventionnelles du droit international, que la Constitution burkinabè proclame expressément le droit au travail dans certaines de ses dispositions dont la principale est l’article 19 qui dispose que « le droit au travail est reconnu et est égal pour tous³¹¹ ».

128. À travers ces énoncés, le constituant fait obligation à l’Etat de veiller « à l’amélioration constante des conditions de travail et à la protection du travailleur³¹². En outre, il garantit la liberté syndicale³¹³ et le droit de grève³¹⁴. Ces dispositions de la Constitution, énoncées comme une règle générale, doivent être considérées comme le cadre textuel qui fait du droit au travail un droit fondamental de la personne au Burkina Faso. De plus, il existe un cadre institutionnel visant à garantir le droit au travail dans l’ordre juridique burkinabè.

³⁰⁹ *Ibid.*

³¹⁰ Gérard Couturier, *Droit du travail t. 1*, Paris, PUF, coll. « Droit fondamental », 3^e éd., 1996.

³¹¹ Const., art. 19. La Constitution burkinabè adoptée par Référendum du 2 juin 1991 et publiée sous le décret de promulgation Kiti N° AN-VIII-330/FP/PRES du 11 juin 1991. Malgré les différentes révisions (loi n° 002/97/ADP du 27 janvier 1997 et promulguée par le décret n° 97- 063/PRES du 14 février 1997, loi n°003 -2000/AN du 11 avril 2000 et promulguée par décret n° 2000 - 151/PRES du 25 avril 2000, loi n° 001-2002/AN du 22 janvier 2002 et à la promulgation par décret n° 2002 - 038/PRES du 05 février 2002, - n° 15-2009, du 30 avril 2009, loi n° 023-2012/AN du 18 mai 2012, loi n° 033-2012/AN du 11 juin 2012 et loi n° 072-2015/CNT du 5 novembre 2015) qui sont intervenues, la Constitution précitée contient tout un catalogue de droits dits fondamentaux inscrits à son Titre 1 intitulé : Des droits et devoirs fondamentaux.

³¹² Const., art. 20.

³¹³ Const., art.21, al. 2.

³¹⁴ Const., art. 22.

§ 2. Les mécanismes actuels de garanties du droit au travail

129. Le droit au travail comme droit fondamental bénéficie des mécanismes de suivi, de contrôle, de mise en œuvre et d'évaluation des droits fondamentaux. Plus spécialement, il existe des mécanismes dont la nature et la force juridique varient selon qu'ils sont institués pour assurer tout d'abord la promotion du droit constitutionnel au travail (I). Au-delà de la simple promotion plusieurs dispositions visent à garantir sa protection dont le succès demeure pour le moins mitigé (II).

I. Les mécanismes de promotion

130. L'affirmation du droit au travail a donné lieu à la mise en place de divers dispositifs juridiques et institutionnels visant à assurer la promotion de ce droit et, plus généralement, de tous les droits fondamentaux. Tel est le cas, par exemple, du ministère de la Justice, des droits humains et de la promotion civique, département ministériel chargé de la mise en œuvre de la politique³¹⁵ du gouvernement en matière de droits humains.

131. Plus spécifiquement, pour la promotion du droit au travail, d'autres institutions spécialisées ont été mises en place. La première est le ministère de la Fonction publique, du Travail et de la sécurité sociale. Ce département assure la mission de mise en œuvre et le suivi de la politique du gouvernement en matière de fonction publique, de travail, de relations professionnelles et de sécurité sociale. Ce département ministériel entend contribuer à la lutte contre les pires formes de travail des enfants. Il assure également la réinsertion des travailleurs ayant perdu leur emploi et le contrôle de la migration de la main-d'œuvre. Par ailleurs, il veille au respect des engagements internationaux en matière de travail et de sécurité sociale, tout en contribuant à l'amélioration du climat des affaires.

132. Il convient d'ajouter d'autres ministères dont les fonctions participent à la promotion et la réalisation du droit au travail. Il en va ainsi du ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion professionnelle qui s'occupe de la question particulière de l'emploi des jeunes, ou encore du ministère du Commerce, de l'Industrie et de l'Artisanat. Citons enfin le ministère en charge de l'agriculture et de l'aménagement hydraulique et le ministère chargé de l'élevage, deux domaines pourvoyeurs d'emplois au Burkina Faso. Il existe aussi un Conseil économique

³¹⁵ J. P. Kaboré, », art. préc., spéc., p. 235. Pour qui, « la politique nationale comprend des actions en vue de promouvoir les droits individuels ou collectifs dont l'éducation, la vulgarisation, l'information et la formation au profit des acteurs publics, privés et des citoyens ».

et social (ci-après, CES)³¹⁶. Organe consultatif, le CES, a pour mission de conseiller le gouvernement sur les questions économiques et sociales, parfois aussi culturelles et environnementales, auxquelles est confronté le pays. Mais, d'une manière générale, les CES seraient des institutions peu visibles et peu écoutées par le pouvoir exécutif, alors que leur action pourrait être infiniment utile et favoriser le développement économique et social des pays dans lesquels elles sont instituées.

133. Par ailleurs, le Burkina Faso a créé une Agence nationale pour l'emploi (ci-après, ANPE)³¹⁷. Établissement public administratif, l'ANPE a pour mission, l'exécution de la politique du Gouvernement en matière d'emploi et de formation professionnelle³¹⁸. La création de l'ANPE tire sa force obligatoire de la loi fondamentale. Ainsi, une loi qui abrogerait des textes du Code organisant un service public de l'emploi et une Agence nationale pour l'emploi, chargée de rapprocher les offres et demandes de travail et d'assister les demandeurs d'emploi, s'exposerait à une déclaration d'inconstitutionnalité pour violation du droit à l'emploi dont fait état le préambule. Dans la mesure où elle supprimerait tout dispositif d'aide gratuite à la recherche d'un emploi, cette loi méconnaîtrait le droit (collectif) au travail en affectant si ouvertement son exercice³¹⁹. Pour rappel, en 1995, avec l'adoption de la lettre d'intention de Politique de Développement Humain Durable (LIPDHD), dont l'une des priorités est la valorisation des ressources humaines par la promotion de l'emploi et le développement de la formation professionnelle, est apparue la nécessité de disposer d'un système intégré d'information y compris sur l'emploi et la formation professionnelle.

134. On remarquera que la promotion de l'emploi entretient un lien étroit avec la lutte contre la pauvreté au Burkina Faso. En effet, le Cadre Stratégique de lutte contre la pauvreté (CSLP) a réaffirmé l'importance accordée à la promotion de l'emploi en insistant sur l'identification

³¹⁶ Le Conseil économique et social (CES) du Burkina Faso a été créé par la loi n° 4/T9/AL du 19 mai 1959. Il est réorganisé par la loi n° 6/62/AN du 11 février 1962. Il disparaît en 1966 et réapparaît le 25 février 1985 par l'ordonnance n° 85/011/CNR/PRES sous l'appellation du Conseil National Révolutionnaire économique et social (CRES). Enfin le 13 mai 1993, il reprend son appellation d'origine de Conseil économique et social (CES). Le conseil des ministres du 6 décembre 2023 a adopté un projet de loi de révision de la Constitution du 2 juin 1991 portant sur la suppression du Conseil économique et social dont les attributions et les missions seront confiées à une nouvelle institution dénommée le Conseil national des communautés.

³¹⁷ Décret n° 2004-523/PRES/PM/MTEJ/MFB du 23 novembre 2004 portant création de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), publié au Journal officiel n°50 du 9 décembre 2004.

³¹⁸ Décret n° 2004-523/PRES/PM/MTEJ/MFB préc., art. 4.

³¹⁹ A. Jeammaud, M. Le Friant, art. préc., p. 40.

d'indicateurs de suivi et d'évaluation des différents programmes et politiques de promotion d'emploi et de formation professionnelle³²⁰.

135. Dans cette perspective, le Projet d'appui au renforcement de la gouvernance économique (PRGE) a vu le jour en 2001 grâce au financement conjoint du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) et l'Etat burkinabè. Il a pour objectif d'appuyer le gouvernement de façon coordonnée avec les autres partenaires au développement, en vue d'améliorer la gouvernance économique pour assurer un environnement politique et économique approprié à la lutte contre la pauvreté et au renforcement du Développement Humain Durable (DHD). Ce projet a créé deux observatoires. Le premier est un Observatoire de la pauvreté et du développement humain durable et, le second, un Observatoire national de l'Emploi et de la Formation professionnelle (ONEF)³²¹. Ce dernier est particulièrement intéressant à analyser parce qu'il répond à une nécessité qui tient à l'absence d'une structure spécialisée de production, de collecte, d'analyse et de diffusion des données sur le marché de l'emploi et de la formation professionnelle³²².

136. L'ONEF est en effet un organisme autonome indépendant qui a pour mission notamment de fournir un système d'information efficace sur l'emploi, la formation et le marché du travail, afin de mettre à la disposition des décideurs publics et privés des éléments de compréhension en matière de création d'emploi et d'amélioration de l'adéquation de la formation aux possibilités présentes et futures qu'offre le marché du travail³²³. L'intérêt de cette institution apparaît plus spécifiquement dans l'analyse qu'elle peut être amenée à faire de l'incidence des décisions et autres mesures législatives et/ou réglementaires sur l'emploi et la formation professionnelle.

³²⁰ V. CSLP adopté en 2000 en son axe 3 intitulé « Élargir les opportunités en matière d'emploi et d'activités génératrices de revenus pour les pauvres ».

³²¹ Le décret N°2006-247/PRES/PM/MJE du 13 Juin 2006 portant organisation et fonctionnement du ministère de la Jeunesse et de l'Emploi mentionne l'ONEF comme structure rattachée audit Ministère. La Direction de l'Observatoire est ainsi placée sous l'autorité hiérarchique direct du Secrétaire Général du Ministère. Le 1er Mars 2013, l'ONEF a été érigé en Etablissement Public de l'Etat à Caractère Administratif par décret n°2013-072/PRES/PM/MEF du 01 mars 2013, portant érection de l'Observatoire National de l'Emploi et de Formation Professionnelle en Etablissement Public de l'Etat à caractère Administratif. Placé sous la tutelle technique du Ministère en charge de l'Emploi et sous la tutelle financière du Ministère en charge des finances, l'ONEF est doté d'une personnalité morale et d'une autonomie financière.

³²² Idrissa Kaboré, *Étude sur l'évolution de l'emploi au Burkina Faso, Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle, Rapport au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Jeunesse du Burkina Faso, déc. 2005, p. 4.*

³²³ Décret 2017-0844/PRES/PM/MJFIP/MINEFID du 19 sept. 2017 portant adoption des statuts de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF). Pour aller plus loin sur les activités de l'ONEF, v. le site internet suivant : <http://www.onef.gov.bf>

137. Sans créer une institution nouvelle, le nouveau-né des politiques publiques du Burkina Faso s'appelle le Plan national de Développement économique et social (PNDES). Il a été adopté à la suite de l'élection du Président Roch Kaboré en 2016 pour deux volets couvrant les périodes 2016-2020³²⁴ et 2021-2025³²⁵. S'inscrivant dans une dynamique de transformation structurelle de l'économie, il implique de la part de l'Etat, des politiques volontaristes et un rôle très actif du secteur privé dans l'accroissement des investissements productifs dans les secteurs porteurs et innovants, ainsi que dans l'accroissement qualitatif du capital humain. Ce plan ambitieux est articulé autour de trois principaux axes, à savoir la réforme des institutions et la modernisation de l'administration ; le développement du capital humain et la dynamisation des secteurs porteurs pour l'économie et les emplois. De plus, ce plan vise à « réaliser un taux de croissance économique annuel moyen de 7,1 dans le secteur primaire, 7,7% dans le secteur secondaire et 5,7% dans le secteur tertiaire% »³²⁶ et de créer « au moins 50 000 emplois décents par an »³²⁷.

II. Les mécanismes de protection

138. Il n'y a pas de mécanismes de contrôle judiciaire au niveau international pour protéger le droit au travail, étant donné que le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies (CoDESC), qui est chargé de surveiller le respect, la protection et la réalisation du droit au travail reconnu par les Etats dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ne dispose toujours pas d'un protocole facultatif qui lui permettrait d'être saisi en cas de violations de ces droits, dont le droit au travail. Cependant, ce Comité peut adresser des recommandations à l'Etat concerné lors de l'examen du rapport de celui-ci.

139. Au niveau régional, le mécanisme de protection des droits de l'homme le plus récemment a été créé par l'adoption en 1998, par les Etats africains, du Protocole relatif à la CADHP qui crée la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples³²⁸, devenue en 2008,

³²⁴ V. [Plan National de Développement Economique et Social 2016-2020 \(PNDES - I\)](#), disponible sur le site internet du gouvernement du Burkina Faso. Pour une critique du PNDES-I, v. not., Issouf NASSA, « Burkina : Le PNDES sous la loupe de FREE Afrik », *Burkina24*, 18 juin 2016.

³²⁵ V. [Plan National de Développement Economique et Social 2021-2025 \(PNDES-II\)](#), disponible sur le site internet du gouvernement du Burkina Faso, juillet 2021.

³²⁶ PNDES-II, p. 43-44.

³²⁷ PNDES-II, p. 58 et s.

³²⁸ Protocole relatif à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples portant création d'une Cour africaine des droits de l'homme et des peuples, CCEG/UA, Ouagadougou, le 10 juin 1998. Ratifié par le Burkina Faso le 31 décembre 1998. Ce Protocole est entré en vigueur le 25 janvier 2004.

la Cour africaine de justice et des droits de l'homme (ci-après, CAJDH)³²⁹. Le rôle de la CAJDH dans la protection du droit au travail sur le continent africain est très important. Les victimes de violations du droit au travail pourront la saisir et demander réparation et compensation.

140. Pour cela, le Protocole pose deux conditions préalables. La première tient au fait que l'Etat africain coupable de la violation doit être un Etat partie au Protocole. La seconde est que les victimes de violations des droits énoncés dans la CADHP devront avoir épuisé les voies de recours internes, c'est-à-dire qu'elles devront avoir essayé de revendiquer leur droit, sans succès, devant les juridictions judiciaires nationales de contrôle du droit au travail. Il s'agit là donc de l'application du principe classique de subsidiarité en droit international.

141. Par ailleurs, l'expérience de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (ci-après la Commission) peut donner un espoir sur le plan juridique, si la Cour suit, dans le futur, les orientations prises par cette Commission. En effet, la Commission contrôle le respect des traités africains de protection des droits de l'homme, parmi lesquels la CADHP. Tous les Etats parties à ce traité doivent présenter des rapports à la Commission sur les mesures qu'ils ont prises pour réaliser le droit au travail de leur population.

142. La Commission peut aussi recevoir des réclamations d'individus ou d'ONG dans des cas de violations de l'un des droits protégés par la CADHP, qui comprend le droit au travail. Dans les cas de violations du droit au travail, la Commission rédige un rapport et adresse ses recommandations à l'Etat. La grande faiblesse de ce mécanisme de contrôle, comme de tous les autres mécanismes internationaux, est qu'il n'a pas de moyen de contrainte pour la mise en œuvre de ses décisions par le(s) Etat(s) concerné(s). Mais sa grande force est que la Commission est relativement facilement accessible par les individus et les Organisations non gouvernementales (ci-après, ONG) et que son mandat inclut la protection de tous les droits de l'homme.

³²⁹ La CAJDH résulte de la fusion entre la Cour de justice de l'Union africaine (Protocole de Maputo du 11 juill. 2003) et la Cour africain des droits de l'homme et des peuples : v. [Protocole portant statut de la Cour africaine de justice et des droits de l'homme, CCEG/UA, 11^e session, Sharm El Sheikh \(Egypte\), 11 juill. 2008.](#)

CONCLUSION DE LA SECTION I

143. L'étude portant sur la consécration d'un droit au travail dans l'ordre juridique burkinabè a consisté à analyser le processus de réception de ce droit reconnu aussi bien dans la loi fondamentale que dans les textes internationaux auxquels le Burkina Faso a souscrit dès l'accession à l'indépendance. Il en ressort qu'à l'instar d'autres *droits à*, le droit au travail doit être largement entendu *a priori* dans la mesure où la Constitution et les instruments internationaux précités concernent les droits sociaux fondamentaux au bénéfice de tous les travailleurs. Or, l'étude permet de démontrer que les pouvoirs publics, en l'occurrence le législateur burkinabè a une compréhension restrictive du droit au travail pourtant constitutionnellement reconnu et consacré.

144. De plus, il est ressorti que les mécanismes qui ont été mis en place afin de donner un cadre juridique au droit ainsi consacré constituent des supports ambivalents de garantie de ce droit, car s'ils assurent l'existence d'un cadre institutionnel, ces mécanismes n'arrivent pas à appréhender véritablement la majorité des travailleurs dans la perspective d'offrir un accompagnement efficace notamment aux jeunes actifs.

SECTION II : LES OBLIGATIONS NEES DE LA CONSECRATION DU DROIT AU TRAVAIL

145. Les efforts réalisés ne sont pas à la hauteur d'un objectif d'accès au travail pour tous au Burkina Faso. En effet, en tant que droit fondamental, la reconnaissance du droit au travail, ne rend pas exigible ce droit immédiatement. Elle implique néanmoins des obligations à la charge de l'Etat burkinabè. Les obligations corrélatives des Etats ont été définies par les organes de contrôle aux niveaux international et régional, à savoir, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies³³⁰ et la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples³³¹ ; et par certaines hautes juridictions nationales.

146. De l'examen des instruments relatifs aux droits de l'homme et de l'interprétation des organes de contrôle, il ressort trois principales obligations. Les Etats ont l'obligation de respecter, de protéger et de réaliser les droits sociaux.

147. Transposée au droit au travail en droit burkinabè, l'étude permet de noter que si les deux premières sont faiblement garanties (§ 1), la dernière, semble « méprisée » par les pouvoirs publics (§ 2).

§ 1. Des obligations primaires faiblement garanties

148. L'analyse fait ressortir un malentendu dans la compréhension de l'obligation de respecter le droit au travail. Ce malentendu apparaît dès lors qu'il est courant de voir opposer à l'obligation de respecter le droit au travail, la prérogative des pouvoirs publics de garantir la sécurité et l'ordre public. En pratique, il convient cependant de veiller à trouver un certain équilibre notamment entre, d'un côté, la lutte contre l'occupation anarchique du domaine public par les travailleurs précaires qui sont en large majorité dans l'économie informelle et, de l'autre, l'obligation de respecter un droit au travail donc d'organiser de manière optimale l'accès au travail et surtout à des conditions de travail décent au bénéfice de tous les travailleurs.

³³⁰ V. sur le droit à l'alimentation : [Comité des droits économiques, sociaux et culturels, 20^{ème} session, Observation générale 12, E/C.12/1999/5, 12 mai 1999 Observation générale N° 12, le droit à une nourriture suffisante \(article 11\).](#)

³³¹ Dans l'affaire du peuple Ogoni contre le gouvernement du Nigeria. V. [Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, 155/96 The social and Economic Rights Action Center and Center for Economic and Social Rights v. Nigeria, 2001.](#)

149. Cet amalgame cause de nombreuses conséquences dommageables sur les actions qui doivent être entreprises et les manières de les entreprendre. Une conséquence particulière découlant de la première constatation, est que les pouvoirs publics ont souvent une conception très restrictive de l'obligation de protéger le travailleur. Il convient d'examiner successivement le sens de l'obligation de respecter le droit du travail (I) avant d'apporter des précisions nécessaires sur l'obligation de protéger le travailleur (II).

I. Le sens de l'obligation de respecter le droit au travail

150. Respecter le droit au travail signifie, par exemple que l'Etat doit s'abstenir de chasser des paysans ou des populations indigènes de leurs terres, polluer l'eau qu'ils utilisent pour l'irrigation de leurs champs³³². Il signifie que l'Etat ne doit pas non plus s'engager dans des politiques économiques qui mènent à des pertes d'emploi massives ou à des pertes de pouvoir d'achat, sans offrir une alternative viable aux personnes qui ne pourront plus avoir accès à un emploi convenable³³³. Par exemple, le droit au travail des populations exerçant une activité commerciale pour subvenir à leurs besoins dans les espaces de non public doit être reconnu et respecté.

151. Ainsi, l'obligation de respecter le droit au travail entraîne en premier lieu pour l'Etat l'interdiction d'actions ayant pour objet ou pour effet d'empêcher l'exercice du travail. L'interdiction vaut, *a fortiori*, pour les déguerpissements forcés illégaux³³⁴.

152. Mais l'obligation de respecter le droit au travail ne se limite pas à la prohibition des expulsions forcées, elle inclut également l'interdiction de toute forme de discrimination³³⁵ dans l'accès au travail, en particulier pour les populations vulnérables, à savoir les personnes handicapées, les personnes vivant avec le VIH, les femmes et, dans une certaine mesure, les jeunes. Cela entraîne notamment l'interdiction des dispositions discriminatoires dans la mise

³³² Notons que le droit au travail ne concerne donc pas seulement le travail salarié.

³³³ Sur la notion d'emploi convenable et notamment sur sa relation avec le droit au travail ou le plein emploi, V. Jacques Freyssinet, « Plein emploi, droit au travail, emploi convenable », *Revue de l'IRE*, 2000, p.27-58.

³³⁴ Les déguerpissements entrepris par l'Etat doivent suivre les règles de droit de l'expropriation pour cause d'utilité publique, c'est-à-dire essentiellement qu'elles ne doivent intervenir qu'en cas de nécessité. Si elles ont lieu, elles devront s'accompagner de mesures garantissant la rétribution d'autres espaces sécurisés ou assurer une contrepartie financière.

³³⁵ Sur les discriminations, V. not. V. Champeil-Desplats, « Le droit de la lutte contre les discriminations face aux cadres conceptuels de l'ordre juridique français », *La Revue des droits de l'homme*, 2016/9.

en œuvre des législations sociales, rappelée de façon unanime par le Comité des droits civils et politiques³³⁶ ou les jurisprudences constitutionnelles nationales³³⁷.

153. À la rédaction de cette étude, l'Etat burkinabè n'a pas encore fait l'objet de sanctions de la part de la Commission. Mais, on retrouve une illustration parfaite de cette prohibition dans une décision de principe de la Commission rendue à propos d'une affaire relative au droit à la protection sociale. Dans cette décision, la Commission décide que « l'Etat partie est notamment tenu de s'abstenir de se livrer à une quelconque pratique ou activité consistant, par exemple : à refuser ou restreindre l'accès sur un pied d'égalité à un régime de sécurité sociale adéquat ; à s'immiscer arbitrairement ou déraisonnablement dans des dispositifs personnels, coutumiers ou traditionnels de sécurité sociale; à s'immiscer de manière arbitraire ou déraisonnable dans les activités d'institutions mises en place par des particuliers ou des entreprises pour fournir des prestations de sécurité sociale »³³⁸.

II. De nécessaires précisions sur l'obligation de protéger le travailleur

154. L'Etat doit protéger le droit au travail. L'obligation de protéger le droit au travail en tant que droit social implique que l'Etat protège les détenteurs de droits contre d'autres individus, par la législation et la mise à disposition de recours effectifs. Cette obligation requiert de l'Etat qu'il prenne des mesures pour protéger les bénéficiaires des droits protégés contre les ingérences politiques, économiques et sociales. La protection exige généralement « la création et le maintien d'un climat ou d'un cadre par une interaction effective des lois et règlements, de manière à ce que les individus puissent exercer librement leurs droits et libertés »³³⁹.

³³⁶ CoDCP, Aff. Zwaan de Vries v. Pays-Bas, 9 avril 1987, comm. 182/1984, art. 26 PIDCP : inconvencionnalité d'une disposition excluant les femmes mariées du bénéfice d'une prestation sociale. Discrimination fondée sur le sexe et le statut marital.

³³⁷ V. par ex., l'inconstitutionnalité des dispositions discriminatoires à l'égard de tribus bédouines dans l'accès aux services sociaux : Israël, cour suprême, HC, 7115/97, Adalah et al. V. aussi Afrique du sud, Cour Constitutionnelle, Khosa, 2004 (6) SA 505 CC, 4 mars 2004 : inconstitutionnalité des dispositions excluant du droit à la protection sociale des ressortissants du Mozambique régulièrement installés sur le territoire sud-africain. Le gouvernement invoquait la charge pour les finances publiques qu'une telle ouverture des droits à pension entraînerait, ainsi que le risque de flux migratoire qui pourrait s'ensuivre. La Cour a balayé de tels arguments en invoquant la prééminence de la disposition constitutionnelle garantissant le droit à la sécurité sociale. *Adde.* République Tchèque, Cour Constitutionnelle, décision PI US, 42/04, 6 juin 2006 : censure d'une disposition législative modulant l'ouverture de droits à prestation en fonction du genre et, « Judicial Review over Social Rights : Israeli Perspectives », *Israel Affairs*, 2008/4, p. 681-703.

³³⁸ CADHP, *Social and Economic Action Rights Centre (SERAC) c. Nigéria*, 27 mai 2002, ACHPR/COMM/A044/1, préc., § 45.

³³⁹ CADHP, affaire Serac, préc., § 46.

155. La portée de l'obligation de protéger le droit au travail, ainsi définie par la Commission, est assez large. Elle souligne que les débiteurs des droits sociaux ne sont pas exclusivement les pouvoirs publics, mais aussi les personnes privées (employeurs, bailleurs, famille et communauté)³⁴⁰ rappelant ainsi l'effet horizontal des droits de l'Homme. Dans le même sens, le Professeur Diane Roman affirme que, l'obligation de protéger, dans sa double dimension de droit à la non-discrimination et de droit à des garanties procédurales, constitue une « voie privilégiée de la justiciabilité³⁴¹ des droits sociaux, étroitement contrôlée par les juges³⁴².

156. De plus, la Commission a une approche d'indivisibilité des droits et ne s'inscrit pas dans cette distinction doctrinale classique, droits civils et politiques d'un côté et droits économiques et sociaux culturels de l'autre. En 2001, par exemple, sans faire de distinction, elle affirme que les deux catégories de droits, civils et politiques, économiques et sociaux, « créent au moins quatre niveaux d'obligations pour un Etat qui s'engage à adopter un régime de droits, notamment le devoir de respecter, de protéger, de promouvoir et de réaliser ces droits »³⁴³. Cette position de la Commission est partagée par la doctrine qui considère, en ce qui concerne le droit au travail, que la violation du droit au travail dans des conditions satisfaisantes peut entraîner la violation du droit à la vie³⁴⁴.

157. Analysant le cadre de traitement des droits sociaux par la Commission, Monsieur Emmanuel Guematcha, note que les droits sociaux peuvent être considérés comme des droits exigeant autant une intervention qu'une abstention de l'Etat³⁴⁵. En particulier, la Commission fait référence au « droit de travailler » qui interdit à l'Etat d'en empêcher l'exercice et la

³⁴⁰ V. en ce sens l'article de [Virginie Donier, Claire Magord, Claire Marzo et Marc Pichard, « Les débiteurs des droits sociaux », *La Revue des droits de l'homme*, 2012/1, p. 388-392](#). Transposée au droit au travail cette solution permet de considérer comme débiteurs, en plus de l'Etat, les collectivités locales, les employeurs privés notamment.

³⁴¹ Carlos Miguel Herrera, « La justiciabilité des droits sociaux : Concepts juridiques et évolution jurisprudentielle », in D. Roman (dir.), *La justiciabilité des droits sociaux : vecteurs et résistances*, Paris, Pedone, 2011, p. 103. Selon l'auteur, la justiciabilité en termes de droits sociaux signifierait l'exigibilité devant les tribunaux et, de manière générale, que « les droits sociaux puissent faire l'objet d'une procédure judiciaire ou juridictionnelle établissant leur validité (existence), entraînant ainsi un ensemble d'effets sur le plan de l'efficacité ».

³⁴² D. Roman, « La justiciabilité du droit au logement et du droit à la sécurité sociale », *La Revue des droits de l'homme*, 2012/1, p. 285.

³⁴³ ComADHP, octobre 2001, *Social and Economic Rights Action Center, Center for Economic and social Rights / Nigeria, n° 155/96*, 30^e Session ordinaire, 15^e Rapport d'activités (p. 29-41), § 52. Cité par Emmanuel Guematcha, « La justiciabilité des droits sociaux en Afrique : l'exemple de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples », in Diane Roman (dir.), *ouvr. préc.*, p. 238.

³⁴⁴ Evelyn A. Ankumah, « The African Commission on Human and Peoples 'Rights: Praticice and Procedure », *Martinus Nijhoff Publishers, The Hague-London-Boston*, 1996, p. 143. Cité par Emmanuel Guematcha, *art. préc.*, p. 242.

³⁴⁵ E. Guematcha, *art. préc.*, p. 243.

jouissance en agissant d'une manière qui le remettrait en cause³⁴⁶. Nous ne pouvons qu'adhérer à cette conception des choses dans la mesure où elle permet d'élargir le champ d'application du droit au travail là où l'étendue de l'objet de ce droit reste encore peu maîtrisée. Mais, la Commission précise qu'elle « appliquera n'importe lequel des droits contenus dans la Charte africaine »³⁴⁷ et indique qu'il n'existe pas « de droit dans la Charte que l'on ne puisse mettre en œuvre »³⁴⁸. De plus, elle indique clairement que l'Etat entrave le droit de travailler en fermant une entreprise de presse, empêchant ainsi les employés de travailler³⁴⁹.

158. En définitive, le refus de considérer les droits sociaux comme des droits dont l'effectivité et la justiciabilité sont impératifs est parfois vigoureusement rejeté³⁵⁰ et ce d'autant que la Commission elle-même a démontré que ces droits sont justiciables³⁵¹.

§2 : Une obligation toujours lointaine, réaliser le droit au travail

159. La réalisation de la règle de droit implique l'assimilation de celle-ci par ceux à qui elle est destinée. La règle de droit « assimilée est celle qui a fait l'objet d'une réception individuelle à l'issue de sa bonne compréhension. Ce qui suppose qu'elle rend son destinataire apte à l'intégrer dans ses habitudes et à en tenir compte dans son comportement et ses activités quotidiennes »³⁵². Les Etats sont appelés après la ratification des conventions à instituer des

³⁴⁶ ComADHP, avril 1997, *Annette Pagnoule c/ Cameroun*, n° 39/90, 10^e Rapport d'activités de la ComADHP, § 27, p. 92-97 ; ComADHP, mai 2008, *Institut pour les droits humains et le développement en Afrique c/ Angola*, n° 292/2004, 24^e Rapport d'activités de la ComADHP, § 76, p. 133-153 ; ComADHP, novembre 1997, *Union interafricaine des droits de l'homme, Fédération internationale des ligues des droits de l'homme, Rencontres africaines des droits de l'homme, Organisation nationale des droits de l'homme au Sénégal et Association malienne des droits de l'homme c/ Angola*, n°159/96, 11^e Rapport d'activités de la ComADHP, § 17, p. 25-27.

³⁴⁷ *Ibid.*

³⁴⁸ *Ibid.*

³⁴⁹ ComADHP, mars/avril 2009, *Zimbabwe lawyers for Human Rights and Associated Newspapers of Zimbabwe c/ Zimbabwe*, n° 284/2003, 26^e Rapport d'activités de la ComADHP, Annexe 3, § 179, p. 1-33.

³⁵⁰ E. Guematcha, art. préc., spéc., p. 244. L'auteur souligne que le lien établi entre les carences en matière de droits sociaux et la mauvaise gouvernance en Afrique apparaît comme l'argument le plus récurrent à l'appui de ce rejet. Dans le même sens, V. Vincent Orlu O. Nmebile, « The African Human Rights System: Its Law, Practice and Institutions », in Martinus Nijhoff (dir.), *The Hague-London-New York*, 2001, p. 124 ; [Shedrack C. Agbakwa, « Reclaiming Humanity : Economic, Social and Cultural Rights as the Cornerstone of African Human Rights », *Yale Human Rights and Development Law Journal*, 2002/5, p. 177-216.](#)

³⁵¹ Mashood A. Baderin, « The African Commission on Human and Peoples' Rights and the Implementation of Economic, Social and Cultural Rights in Africa », in *Economic, Social and Cultural Rights in Action*, Mashood Baderin and MC Corquodale (dir.), *Oxford University Press*, New York, 2007, p. 165. V. aussi, Didier Tetevi Agbodjan « Les droits sociaux dans la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples : D'un vague à un large potentiel d'interprétation », in *Droits de l'homme en Afrique. Contributions interdisciplinaire 2001-2004*, Institut des droits de l'homme de Lyon, 2004, p. 74.

³⁵² Chrysal Aguidioli Kenoukon, *Effectivité et efficacité des normes fondamentales et prioritaires de l'OIT : Cas du Bénin et du Togo*, Rappr. BIT, 2007, p. 72.

mesures pour les porter à la connaissance de leur population et permettre leur assimilation. Des campagnes de formation, de sensibilisation peuvent être organisées pour permettre aux destinataires de se familiariser avec les nouvelles dispositions adoptées³⁵³.

160. Partant, l'obligation de réaliser le droit au travail présente des caractéristiques assez particulières qui constituent par ailleurs un défi dans le contexte des pays en développement, tant les lacunes du droit positif et des mécanismes institutionnels existants sont importants. Ainsi, l'étude des caractéristiques de l'obligation de réaliser le droit au travail **(I)** permet de mieux appréhender le défi de l'avenir du droit au travail **(II)**.

I. Les caractéristiques de l'obligation de réaliser le droit au travail

161. Bien qu'elle ne soit pas souvent évoquée, une des résultantes de la consécration constitutionnelle est que l'Etat a une obligation de rendre effectif le droit au travail. À cet égard, il doit faciliter et réaliser l'accès à l'emploi, voire à l'emploi décent³⁵⁴. Cela passe, par exemple, par des actions qui permettent de faciliter la création d'emplois garantissant un niveau de vie digne, de construire des routes pour faciliter les transports de marchandises et l'accès aux marchés locaux, d'améliorer l'irrigation ou encore d'appuyer l'économie issue de l'activité professionnelle familiale.

162. Plus largement, l'obligation de réaliser le droit au travail semble valoir, enfin, pour ceux qui n'ont aucune chance d'avoir accès à un emploi soit qu'ils ne soient pas scolarisés, soit qu'ils n'aient pas reçu de formation permettant l'insertion professionnelle, etc. Cela suppose que l'Etat doit leur fournir une aide directe. Cette aide peut être alimentaire ou financière. Faut-il en déduire cependant qu'une aide alimentaire découlerait du droit au travail ? Pareille interprétation semble difficilement concevable, voire choquante au regard de son caractère extrêmement extensif. Il n'en demeure pas moins qu'elle pourrait dans certaines circonstances justifier, voire nécessiter une plus grande implication des pouvoirs publics en faveur de la protection des travailleurs, en particulier l'accès au travail et l'accompagnement vers des conditions de travail décent. La loi sur les travailleurs ruraux en Inde fournit une illustration

³⁵³ V. E. Tapsoba, thèse préc., p. 59.

³⁵⁴ Des développements seront consacrés à l'emploi/travail décent : v. *infra* n° 1385 et s.

intéressante à ces conceptions extensives du droit au travail. Ce texte prévoit en effet, qu'à défaut de travail, une allocation financière est due par l'Etat³⁵⁵.

163. Par ailleurs, la Commission africaine des droits de l'Homme et des peuples affirme que les droits sociaux n'ont pas pour seuls débiteurs les pouvoirs publics et pour seule modalité de mise en œuvre une obligation positive d'intervention de ces derniers. Dans cette perspective, « l'obligation de respect exige que l'Etat se garde d'intervenir dans la jouissance de tous les droits fondamentaux. L'Etat doit en outre respecter ceux qui doivent jouir de leurs droits, respecter leurs indépendances, leurs ressources et leurs libertés d'action »³⁵⁶. Eu égard aux droits socio-économiques, cela signifie selon Messieurs Christophe Golay et Melik Özden que « l'Etat est obligé de respecter la libre utilisation des ressources qui appartiennent ou qui sont à la disposition d'un individu seul ou en une quelconque forme d'association avec d'autres personnes, notamment le ménage ou la famille »³⁵⁷.

164. Une obligation d'abstention pèse ainsi sur les pouvoirs publics. La précision est d'importance, car elle vient nuancer l'idée selon laquelle les droits sociaux ne se réaliseraient que par une intervention active des pouvoirs publics (fourniture d'un logement, mise en place d'un système de protection sociale, etc.). Néanmoins, la même précision suppose aussi, voire avant tout, une obligation de respecter et de protéger ces droits³⁵⁸.

165. D'une manière générale, la réalisation des droits sociaux appelle une double considération. D'une part, l'idée que l'obligation de mettre en œuvre les droits sociaux est une obligation de moyens nécessitant un engagement effectif des pouvoirs publics, et d'autre part, l'existence d'un noyau dur d'obligations minimales³⁵⁹. Le droit d'obtenir un emploi ne s'entend donc pas une obligation de résultat, c'est-à-dire une obligation absolue de donner à tout chômeur un emploi, mais bien comme une obligation de moyens. Il s'agit, pour les pouvoirs publics, de mettre en œuvre une politique permettant à chacun d'obtenir un emploi.

³⁵⁵ Cf. S. Routh, art. préc., in *La solidarité...*, in A. Supiot (dir.), ouvr. préc., p. 248 et s. L'attribution d'une allocation financière par l'Etat fait écho aux débats sur le revenu minimum universel sans condition de ressources notamment en France. Par souci de réalisme, il convient de retenir que l'idée d'un revenu minimum universel apparaît aujourd'hui utopique dans le contexte des pays les moins avancées, en particulier, au Burkina Faso.

³⁵⁶ Christophe Golay, Melik Özden, *Le droit à l'alimentation, un droit humain fondamental stipulé par l'ONU et reconnu par des traités régionaux et de nombreuses constitutions nationales*, CETIM, coll. « Programme Droits Humains du Centre Europe - Tiers Monde », 2005, 55 p., spéc., p. 22.

³⁵⁷ *Ibid.*

³⁵⁸ D. Roman, « La justiciabilité du droit au logement et du droit à la sécurité sociale », art. préc., p. 23.

³⁵⁹ *Ibid.*

166. C'est d'ailleurs ainsi que l'a interprété le Conseil constitutionnel français à propos de l'alinéa du préambule de 1946 et repris par la Constitution de 1958 actuellement en vigueur. Ce texte dispose que « chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi ». Dans une décision de 1983, ledit Conseil a énoncé que la disposition précitée faisait seulement peser une obligation de moyens sur le législateur, à qui il appartient « de poser les règles propres à assurer au mieux le droit pour chacun d'obtenir un emploi en vue de permettre l'exercice de ce droit au plus grand nombre d'intéressés »³⁶⁰. Les auteurs du préambule étaient d'ailleurs eux-mêmes conscients de la difficulté pour tout un chacun de trouver un emploi, dès lors qu'ils avaient prévu, dans un autre alinéa, que « tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence »³⁶¹.

167. Dans le même sens, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels souligne qu'il « n'ignore pas que des facteurs extérieurs peuvent influencer sur le droit à une amélioration constante des conditions de vie et que la situation générale dans ce domaine s'est détériorée dans un grand nombre d'Etats parties au cours des années 80. Toutefois (...) malgré les problèmes dus à des facteurs extérieurs, les obligations découlant du Pacte gardent la même force et sont peut-être encore plus pertinentes en période de difficultés économiques. Le Comité estime donc qu'une détérioration générale des conditions de vie et de logement, qui serait directement imputable aux décisions de politique générale et aux mesures législatives prises par des Etats parties, en l'absence de toute mesure parallèle de compensation, serait en contradiction avec les obligations découlant du Pacte³⁶² ».

168. Le droit au travail implique-t-il des actions-résultats ou le seul fait que l'Etat ait justifié de politiques en faveur de la promotion de l'emploi ou de la lutte contre le chômage est-il suffisant ? Cette question souligne la problématique de l'influence réelle des politiques de l'emploi sur la réalisation du droit au travail qui peut faire l'objet d'une réflexion à part entière dans le cadre plus globalisé de l'efficacité des politiques publiques.

169. Ainsi, l'échec de l'Etat à fournir des conditions favorables à la réalisation du droit au travail constitue-t-il une violation de ce droit ? Il n'y a pas à ce jour, de décision juridictionnelle rendue dans ce sens. Néanmoins, concernant un droit voisin, en l'occurrence le droit au

³⁶⁰ Cons. Const. Fr., Décision n° 83-156 DC du 28 mai 1983, cons. 4, *Rec.*, p. 41.

³⁶¹ Constitution française, art. 11.

³⁶² D. Roman, art. préc., p. 23.

développement, la Commission³⁶³ remarque, que la réalisation de ce droit dans les pays en développement ayant peu de ressources est un « big challenge »³⁶⁴. En l'espèce, la Commission ne suit pas le plaignant qui soulève la violation de ce droit. Elle considère que s'il est vrai que l'Etat doit investir ses ressources pour atteindre progressivement sa réalisation, cet investissement ne peut en revanche pas conduire à la satisfaction de tous les individus et peuples de son territoire ; l'Etat ayant démontré à travers informations et statistiques les efforts qu'il a réalisés dans les domaines socio-économiques, la Commission conclut à la non-violation du droit au développement³⁶⁵.

170. Mais, tout n'est pas joué et la Commission a montré sa capacité à traiter les questions en tenant compte du droit en cause, mais surtout du contexte dans lequel est alléguée la violation. Par exemple, dans une affaire relative à la violation du droit à un environnement satisfaisant, elle retient la violation de ce droit par l'Etat du Nigéria. En l'espèce, les entreprises privées qui exploitent le pétrole au Nigéria ont pollué l'environnement entraînant des conséquences néfastes sur la santé de la population ogoni³⁶⁶. La Commission estime que le gouvernement nigérian n'a pas pris les mesures nécessaires pour protéger l'environnement, à savoir : ordonner ou permettre « la surveillance scientifique indépendante des environnements menacés », "exiger et publier des études sur l'impact social et environnemental avant tout développement industriel majeur", surveiller ces activités et informer les personnes sur la dangerosité des activités envisagées et leur donner la possibilité de participer aux procédures et décisions relatives à ces activités³⁶⁷. Elle emporte, par exemple, pour l'Etat, l'obligation d'empêcher qu'une tierce personne, ou une entreprise nationale ou transnationale ne portent atteinte aux ressources qui permettent à une personne ou à un groupe de personnes d'avoir accès au travail.

171. Par conséquent, les pouvoirs publiques doivent s'assurer que les droits fonciers des paysans ou des populations indigènes sont protégés, que le salaire minimum est garanti, même dans les entreprises privées, et que les personnes ou catégories de personnes jugées

³⁶³ La Commission africaine des droits de l'homme et des peuples.

³⁶⁴ ComADHP, mai 2009, *Kevin Mgwanga Gunme et al c/ Cameroun*, n° 266/2003, 26^e Rapport d'activités de la ComADHP, § 206, p. 138-178.

³⁶⁵ *Ibid.*

³⁶⁶ ComADHP, octobre 2001, *social and economic Rights Action Center*, précité, v. note 26, § 1 et 2.

³⁶⁷ *Ibid.*, § 53.

vulnérables³⁶⁸ ne sont pas discriminées en matière d'emploi ou de droits de propriété permettant l'exercice du droit au travail.

172. Pareille analyse a pu être reprise par des juridictions internes. La plus célèbre est la décision *Grootboom*, prononcée par la Cour constitutionnelle sud-africaine, selon laquelle « la question n'est pas de savoir si les droits sociaux sont justiciables en vertu de la Constitution, mais comment les garantir dans un cas donné »³⁶⁹. L'affaire, relative à des habitants d'un township de la banlieue du Cap expulsés, a permis à la Cour de concrétiser le droit au logement et le droit de l'enfant à un développement harmonieux, tous deux énoncés dans la Constitution en imposant aux pouvoirs publics une obligation d'agir dans des situations d'urgence vitale. Pour ce faire, la Cour précitée s'appuie sur plusieurs considérations. D'abord, elle considère que la réalisation progressive des droits économiques et sociaux est pour l'Etat une obligation indélogable : « la Constitution oblige l'Etat à agir positivement pour améliorer les conditions de vie (des habitants de townships). L'obligation est de fournir un accès au logement, aux soins de santé, à une nourriture et une eau suffisante, et à la sécurité sociale pour ceux qui ne parviennent pas à assurer leurs conditions d'existence et celles des personnes qui dépendent d'eux »³⁷⁰.

173. Ensuite, dans cette affaire, les juges soulignent la difficulté pour l'Etat de remplir ces obligations au regard du niveau de développement sud-africain. Néanmoins, ils relèvent que cette particularité est reconnue par la Constitution qui dispose expressément que l'Etat n'est pas obligé d'aller au-delà de ses ressources disponibles ni de réaliser ces droits immédiatement. La cour insiste toutefois, nonobstant ces réserves, sur le fait que « ce sont là des droits, et que la Constitution oblige à leur donner effet. Ceci est une obligation que les tribunaux peuvent, et dans les circonstances adéquates, doivent exécuter »³⁷¹.

174. Or, la réalisation progressive des droits économiques et sociaux ne signifie pas qu'il y ait des bénéfices minimums immédiatement exigibles, mais impose en revanche à l'Etat d'avoir, au minimum, mis en place « un programme cohérent et adapté aux obligations qui lui

³⁶⁸ Sont souvent considérés comme des personnes vulnérables, les femmes, les personnes handicapées, les personnes vivant avec le VIH et, dans une moindre mesure, les jeunes.

³⁶⁹ Cour const., *Government of the Republic of South Africa and Others v Grootboom and others* 2001 (1) SA 46 (CC), § 20: « The question is therefore not whether socioeconomic rights are justiciable under our Constitution, but how to enforce them in a given case ». Traduit en français et commenté par [Véronique Rioufol](#), « La justiciabilité des obligations positives en matière de DESCE : l'affaire *Grootboom* (Afrique du Sud, 2001) », [Cedidelp, Rinoceros.org](#), avril 2005.

³⁷⁰ *Ibid.*

³⁷¹ *Ibid.*

incombent »³⁷². Ainsi, par exemple, une personne ou un groupe qui a été expulsé arbitrairement de la terre ou du commerce qui lui permettait de se nourrir, ou qui s'est vu retirer l'accès à une zone de pêche traditionnelle, une personne ou un groupe dont l'eau utilisée pour l'irrigation a été polluée, par l'Etat ou par une entreprise, une personne ou un groupe qui est laissé sans aucun moyen d'avoir accès à un travail adéquat par ses propres moyens, sans aide locale, nationale ou internationale, doit pouvoir porter plainte et obtenir réparation et compensation pour la violation du droit au travail. Cela pose la question de l'effet direct ou d'invocabilité directe des instruments internationaux de protection des droits fondamentaux.

175. Cependant, comme l'indiquent Messieurs Christophe Golay et Melik Özden « cette possibilité est ignorée par les juges et les pouvoirs politiques dans un grand nombre de pays »³⁷³. On observe, alors, que les autorités publiques burkinabè ne semblent pas avoir intégré une telle éventualité.

II. Le défi de l'avenir du droit au travail

176. Même si les affaires traitées par la ComADHP ne sont pas relatives à des plaintes qui portent sur le défaut d'action ou d'insuffisance des efforts de l'Etat dans le cadre de la lutte contre le chômage, la question mérite qu'une attention lui soit portée dans le cadre de cette étude : le droit au travail peut-il revêtir la nature d'un droit de créance au Burkina Faso ? Autrement dit, le droit au travail n'exigerait-il pas davantage une obligation positive de l'Etat qui fonderait l'existence d'un droit invocable et justiciable au travail en faveur de ses titulaires ?

177. Dire que le droit de travailler est un droit-créance implique une action, un investissement de l'Etat au regard du texte constitutionnel³⁷⁴. L'accent semble donc être mis davantage sur l'action que sur l'inertie de l'Etat, inertie qui peut être préjudiciable aux potentiels bénéficiaires du droit au travail, en l'occurrence, les actifs.

178. Si en l'état actuel de l'évolution socioéconomique du Burkina Faso, on ne peut exiger de l'Etat une allocation à l'image du revenu de solidarité active (RSA)³⁷⁵ en France, il est

³⁷² *Ibid.*

³⁷³ Ch. Golay, M. Özden, *ouvr. préc., spéc.*, p. 28. Ces auteurs relèvent néanmoins l'exemple de l'Argentine en matière d'exigibilité du droit à la santé.

³⁷⁴ Const., art. 20.

³⁷⁵ Mis en place par loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 et entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2009, le revenu de solidarité active- RSA, est une prestation sociale française qui se traduit à la fois par une allocation pour chômeurs

néanmoins possible d'exiger des actions concrètes de la part des acteurs pour pallier les imperfections du droit au travail, dont l'Etat est le principal débiteur³⁷⁶. En effet, en matière de droit au travail, la mise en œuvre requiert, de l'Etat qu'il prenne des dispositions pour veiller à ce que l'accès aux emplois et professions fasse l'objet d'une information et d'une sensibilisation appropriées en particulier en direction des groupes vulnérables. L'application du droit au travail suppose également que l'Etat s'engage à lutter efficacement contre toutes formes de discriminations dans l'emploi et la profession de façon à satisfaire l'impératif suprême de protection de la dignité humaine chère au peuple burkinabè³⁷⁷. Cela passe nécessairement par un effort de clarification des dispositions fondamentales par le législateur national.

179. Mais les efforts ne doivent pas venir que du seul législateur. Les juges également ont un rôle important dans la concrétisation du droit au travail dans le droit burkinabè. Cela suppose par exemple que le Conseil constitutionnel adopte une position plus audacieuse notamment dans l'examen des dépenses publiques tant dans leur opportunité que dans leurs justifications. Cet examen attentif de la qualité et de l'adaptation des programmes publics du travail et de l'emploi permettrait de traiter avec plus de sérieux les questions relatives au droit au travail. À cette fin, le Conseil constitutionnel serait légitime à examiner, par exemple, les programmes et projets gouvernementaux et municipaux en faveur du travail et de l'emploi tout en gardant à l'esprit les contraintes financières pesant sur les autorités publiques et ordonner des actions ou des révisions pour donner pleinement sens au droit au travail.

180. Vu le manque de culture judiciaire³⁷⁸ au Burkina Faso, ni le Conseil constitutionnel, ni les juges judiciaires et administratifs n'ont encore eu à se prononcer de façon détaillée sur la protection constitutionnelle du droit au travail. On retrouve des exemples de contrôle de l'action législative et réglementaire dans certaines jurisprudences nationales. Ainsi, dans une célèbre décision dite Hartz IV, la Cour constitutionnelle allemande juge que les modes de calcul prévus par le législateur dans le versement de prestations sociales notamment de l'indemnité chômage ne respectent ni la dignité de la personne humaine ni le principe constitutionnel de l'Etat

(ancien Revenu minimum d'insertion- RMI et un complément de salaire pour ceux qui ont retrouvé un emploi (précaire).

³⁷⁶ Selon la théorie classique, les droits fondamentaux protègent les individus contre l'Etat ; ils trouvent donc application dans les rapports entre celui-ci et ceux-là (effet vertical), mais non pas, en principe, dans les rapports entre les individus eux-mêmes (effet horizontal) : G. Aubert, Les sources du droit du travail en Suisse, art. préc., p. 109.

³⁷⁷ V. Const., Préambule.

³⁷⁸ La culture judiciaire est entendue comme la plus ou moins grande facilité ou appétence pour la saisine des institutions juridictionnelles pour régler un conflit soit à l'amiable soit de manière contentieuse.

social³⁷⁹. Il en résulte que loi adoptée ne satisfait pas à l'objectif de transparence qu'elle est censée viser et ne prend pas suffisamment en compte les besoins réels de l'individu³⁸⁰. Les juges constitutionnels allemands, ont alors imposé au législateur une nouvelle méthode de détermination d'une allocation sociale fondée sur des critères rationnels³⁸¹.

181. Dans la jurisprudence française, on trouve quelques exemples qui restent néanmoins peu nombreux. Ainsi, le Conseil constitutionnel, le Conseil d'Etat ou la Cour de cassation ont reconnu une force normative à divers alinéas du préambule de la Constitution de 1946. De cette reconnaissance, chacune des trois juridictions suprêmes a déduit des conséquences concrètes qui peuvent être tantôt une constitutionnalité ou, au contraire, une déclaration d'inconstitutionnalité d'une ou de plusieurs dispositions législatives, tantôt l'annulation d'un acte administratif, tantôt enfin une interprétation du droit de grève. Autant de conséquences qui n'étaient pas assurées, mais qui se sont produites parce que ces juges ont été convaincus de retenir, des énoncés en cause, les interprétations propres à les fonder³⁸².

182. Dans la jurisprudence espagnole, on retrouve un cas ultime d'invocation, par le Tribunal constitutionnel, du "droit au travail" proclamé par l'article 35 de la Constitution dont ce pays s'est doté en 1978, pour reconnaître une autorité normative majeure et renforcer l'exigence d'une "juste cause"³⁸³ de licenciement, formulée par la loi de 1980 portant statut des travailleurs. Un raisonnement similaire serait tout à fait concevable au Burkina Faso. Mais, curieusement, la Cour de cassation n'a jamais été conviée, à l'occasion d'un pourvoi formé devant elle dans un contentieux du licenciement, à viser le droit à l'emploi en renfort d'une

³⁷⁹ Loi fondamentale de la République fédérale d'Allemagne, art. 20 al. 1.

³⁸⁰ D. Roman, « La justiciabilité du droit au logement et du droit à la sécurité sociale », art. préc., p. 289.

³⁸¹ Cour Const. allemande, 9 févr. 2010, *RDSS*, 2010, p. 653, note Céline Fercot, « Précision et droits de l'Homme dans les ordres juridiques allemand et suisse », *La Revue des droits de l'homme*, 2015/7, p. 9.

L'autrice note que les juges allemands ont créé un principe dit de « l'Etat social » (« Sozialstaatsprinzip »). Le principe de l'Etat social peut, selon la Cour de Karlsruhe, être utilisé pour justifier que des droits fondamentaux classiques soient interprétés dans un sens permettant de fonder des « droits à prestation ». L'arrêt Hartz IV serait donc une application directe de ce principe.

³⁸² V. A. Jeammaud et M. Le Friant, art. préc., p. 36.

³⁸³ V. not. Philippe Martin, « Le droit du travail en Espagne et en Italie. Convergences, divergences, singularités », *Les Cahiers IRIGE* 2014/1, n° 11, p. 37-52. Pour un exemple similaire mais sur un fondement juridique distinct, v. contentieux autour du contrat première embauche institué par l'article 8 de la loi 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances à la suite d'une décision du Conseil constitutionnel : Décision n° 2006-535 du 30 mars 2006. Face à la contestation des oppositions politiques et des syndicats de travailleurs et des jeunes, invoquant notamment la suppression de l'exigence des motifs de licenciement (Convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement, 1982), la loi pour l'égalité des chances a été abrogé par la loi n° 2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise.

interprétation ou d'une application des règles du régime du licenciement tendant à réduire le risque de perte d'emploi pour les salariés.

183. En plus du législateur, des juges et des organisations syndicales classiques, la société civile, à travers les ONG et les groupes et mouvements qui œuvrent à la protection des droits humains, peut contribuer à l'amélioration de l'information disponible sur le droit au travail. Dans ce cadre, il faut signaler également une initiative très intéressante de la société civile brésilienne. En effet, cette dernière a créé un mécanisme de contrôle extrajudiciaire : les Rapporteurs spéciaux nationaux sur les droits de l'homme³⁸⁴. Transposée au contrôle de l'effectivité du droit au travail, il s'agirait d'effectuer des missions de terrain à l'intérieur du pays et recevoir des plaintes individuelles ou collectives pour violation du droit au travail. Après un examen des plaintes, il peut interpeller les pouvoirs politiques et leur demander une réparation ou une compensation pour les victimes.

³⁸⁴ Ch. Golay, M. Özden, ouvr. préc., p. 29.

CONCLUSION DE CHAPITRE I

184. De l'analyse qui précède, il ressort que le droit au travail est reconnu dans la Constitution burkinabè. En outre, la reconnaissance de ce droit rend exigible son objet et implique des obligations pour l'Etat. Cette reconnaissance légale permet de porter plainte devant un organe judiciaire sur le plan local ou national pour invoquer la violation du droit au travail³⁸⁵. L'étude révèle également que ledit droit est constamment violé. Mais, à ce jour, les contentieux dont fait l'objet le gouvernement du Burkina Faso, notamment auprès des organes de l'OIT, concerne principalement les obstacles à l'exercice de la liberté syndicale en particulier dans le secteur public³⁸⁶. Sur le plan interne, à notre connaissance, l'Etat burkinabè n'a jamais été attaqué en justice par une victime sur le fondement du droit au travail.

185. En 2009, le gouvernement indiquait, dans son rapport périodique, adressé à la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, que « l'état de sous-développement dans lequel se trouve le Burkina Faso constitue une limite objective à la promotion des droits économiques, sociaux et culturels des citoyens »³⁸⁷. La situation économique délétère s'est aggravée avec l'insurrection populaire des 30 et 31 octobre 2014 qui a conduit à la chute du régime Compaoré. S'en est suivi une année très éprouvante pour les burkinabè et le monde des entreprises privées qui a particulièrement fait les frais de ces mouvements de mécontentement. Une étude économique récente fait état de 114 entreprises vandalisées et 11 300 emplois perdus³⁸⁸. Il en résulte également des conséquences désastreuses pour les travailleurs des sociétés saccagées ou incendiées et, d'une manière générale, une dégradation indéniable de l'économie burkinabè.

186. Cette dégradation impose un changement d'approche. Il ne s'agit plus d'aborder la question de la fundamentalité du droit au travail sous l'angle unique de la « proclamation solennelle » ou de la présence « en bonne place » de ce droit dans les textes constitutionnel, régional et international. L'objectif est d'aller encore plus loin en faisant ressortir les mécanismes existants et les moyens juridiques de garantie du droit fondamental au travail au

³⁸⁵ Notons cependant que les droits sociaux les plus souvent invoqués à l'appui d'une plainte pour violation des droits économiques et sociaux ont été le droit au logement, le droit à l'eau et le droit à la santé. On observe que le droit au travail est rarement invoqué.

³⁸⁶ V. not. [Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 109e session, 2020, 762 p., spéc., p. 91 et s.](#)

³⁸⁷ V. [Rapport périodique du Burkina Faso à la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples relatif à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples couvrant la période 2003-2009, oct. 2010, 110 p., p. 29.](#)

³⁸⁸ Institut FREE Afrik, *Economie burkinabè 2016-2017*, rapp. préc.

Burkina Faso. Il convient de retenir donc que « trois types d'effets révèlent la substance d'un droit comme celui d'obtenir un emploi : légitimation de règles de niveau infraconstitutionnel, obstacle à l'introduction de certaines règles ou à certains changements normatifs, orientation de l'interprétation d'autres règles juridiques »³⁸⁹.

187. En définitive, le caractère fondamental du droit au travail apparaît dans la lecture de la Constitution ainsi que la logique d'interprétation extensive, en particulier, de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples. Mais l'accès à ce droit par les citoyens est fortement compromis dans un contexte comme celui du Burkina Faso marqué, notamment, par la pauvreté, les inégalités de chances, les exclusions et la crise sécuritaire. Il ne suffit donc plus de reconnaître le droit au travail ; il faut préciser les qualités et les garanties minimales attachées à ce droit pour lever toute incertitude quant à sa portée et le rendre le plus mobilisable possible dans l'ordre juridique burkinabè.

³⁸⁹ V. A. Jeammaud, M. Le Friant, art. préc., p. 35.

CHAPITRE II : L'INADAPTATION DU DROIT AUX RELATIONS DE TRAVAIL INFORMEL

188. L'inadaptation du droit du travail aux formes de travail dépendant semble en partie liée aux particularismes des relations de travail dans l'économie informelle. Cette intuition nécessite une analyse plus fine des particularismes du travail informel, en l'occurrence dans ses liens avec la notion d'activité. La question centrale a trait au problème de déséquilibre de force contractuelle dans la relation de travail entre le donneur de directives qui tire profit du travail et le travailleur qui exécute ces directives et est dépendant de l'activité ainsi organisée. Elle a trait en outre à la vulnérabilité dans laquelle se trouve les "petits patrons" ou "petits maîtres" dans leur relation avec les travailleurs ou apprentis.

189. Ces différents acteurs renvoient aux parties à la relation de travail, c'est-à-dire, d'un côté, l'employeur où ce qui peut identifier comme tel et, de l'autre, le travailleur. Il convient d'observer cependant que ces deux parties n'épuisent pas la catégorie des acteurs de l'économie informelle qui est assez large et dépasse de loin le cadre stricto sensu de la relation de travail. Au sein de l'économie informelle interviennent également d'autres acteurs, tels que les associations de défense des métiers, les organisations de la société civile (ci-après, OSC), les ONG, etc. Des développements ultérieurs seront consacrés à ces acteurs³⁹⁰.

190. Il convient alors d'ouvrir l'analyse au-delà du droit du travail, même du droit social, en admettant qu'un ensemble de normes juridiques, mais aussi de considérations sociologiques, voire culturelles³⁹¹, conditionnent en amont la réussite de toute œuvre visant à prendre en considération la spécificité de la relation de travail informel. Il s'agit d'examiner le rôle du droit de la famille en matière économique, la place du droit de la concurrence dont l'ordonnancement semble plus abouti que celui du droit du travail, la politique fiscale envers les donneurs d'ordre également parents (furent-ils éloignés) du travailleur, et surtout la présence des services d'inspection du travail et des organisations professionnelles qui peuvent rendre plus concrète la dynamique de protection en faveur des travailleurs.

191. Ainsi, il convient de s'interroger d'abord sur les notions et les formes de travail dans l'économie informelle pour faire ressortir leurs particularismes. Il semble intéressant, ensuite, de partir de ces formes de travail pour tenter d'expliquer pourquoi elles se situent non pas en

³⁹⁰ V. *infra* n° 729 et s.

³⁹¹ Sur la question, v. not. P. Lokiec, S. Robin-Olivier, A. Zheng et alii, « Mise en œuvre du droit du travail et cultures nationales », *RDT* 2007, p. 195. V. aussi, 1^{ère} Partie, p. 124.

marge des catégories juridiques existantes comme l'inconscient collectif à tendance à le penser, mais intègrent bien ces catégories juridiques qui ne les prennent en compte que de manière tout à fait formelle, d'où leur inadaptation aussi bien aux contours des relations de travail (**Section I**) qu'aux acteurs des relations de travail (**Section II**).

SECTION I : L'INADAPTATION AUX CONTOURS DES RELATIONS DE TRAVAIL

192. Parce qu'elles sont le cœur de déploiement des interactions professionnelles et sociales, les relations de travail constituent un domaine particulièrement propice pour saisir l'influence du droit ou à l'inverse les difficultés d'appréhension des contours des formes de travail dépendant. Par les contours des relations de travail il faut entendre les caractéristiques en référence, d'une part, au modèle salarié, et d'autre part, à toutes les autres formes de travail qui s'éloignent des critères de définition du salariat et qui sont exclues de droit ou de fait de la protection du droit du travail.

193. C'est en partant du constat de l'inadaptation du droit aux contours des relations de travail, en particulier dans l'économie informelle, que l'on peut comprendre que, dans certaines hypothèses, il puisse s'avérer utile, voire indispensable de réfléchir sur une analyse prospective des législations en matière de travail et de protection sociale afin de garantir une meilleure protection au travailleur.

194. L'inadaptation du droit aux contours des relations de travail doit donc être précisée. En la matière, elle s'exprime à la fois au niveau des modes d'accès au travail (§ 1) et au regard des caractéristiques des relations de travail informel (§ 2).

§1 : L'inadaptation aux modes d'accès au travail

195. L'accès à l'emploi dans la majorité des cas se fait par le biais de l'apprentissage informel. Les formes de travail dépendant s'étendent à l'apprentissage informel assimilé au travail salarié, puisqu'il peut constituer une source de prestation de travail ludique et perdurer dans le temps. En revanche, cette forme d'apprentissage est peu ou prou encadrée et insuffisamment protégée par le droit.

196. La formation professionnelle est l'ensemble des activités visant à assurer l'acquisition des connaissances, de qualifications et d'aptitudes nécessaires pour exercer une profession ou une fonction avec compétence et efficacité³⁹². Le Code du travail assimile au contrat du travail le contrat d'apprentissage. Le but de l'apprentissage est de permettre au travailleur d'acquérir une qualification professionnelle en vue de l'exercice d'un emploi salarié ou un emploi non salarié.

197. L'apprentissage est donc la voie principale d'acquisition de la qualification professionnelle et d'accès à l'emploi dans les pays en développement à la fois sur certains secteurs d'activité, telle l'artisanat, que sur la quasi-totalité des secteurs informels (métallurgie, menuiserie, textile, etc.). Il convient de distinguer deux formes d'apprentissages. D'une part, la formation organisée suivant la réglementation du Code du travail (**I**), et d'autre part, un système d'apprentissage informel qui se déploie depuis plusieurs années en marge de la législation du travail (**II**).

I. La réglementation de l'apprentissage³⁹³

198. L'apprentissage est la porte d'entrée dans le marché du travail pour la plupart des travailleurs, en particulier pour les travailleurs les plus vulnérables. Le cadre législatif et réglementaire sur l'apprentissage est basé essentiellement sur le Code du travail et ses décrets d'application en l'occurrence l'arrêté du 13 décembre 2010. Ces textes organisent l'apprentissage formel de manière assez classique suivant une conception duale.

199. Il s'agit d'abord, d'une formation dans un établissement d'enseignement général ou technique et, ensuite, d'une formation directe au sein d'une entreprise. L'apprentissage en mode dual ou « alternance » correspond à celui organisé dans un établissement d'enseignement général ou technique. Avec 75 à 80 pour cent de pratique en atelier/entreprise et 20 à 25 pour cent de formation complémentaire dans un centre de formation professionnelle (CFP) ou un établissement d'enseignement technique et professionnel. Dans la mesure où les CFP sont en

³⁹² C. trav., art. 8.

³⁹³ L'apprentissage absorbe une proportion considérable de la population active et constitue la part majoritaire du résultat financier d'un grand nombre des ateliers concernés, en particulier dans le domaine de la coiffure, couture et mécanique, v. E. Panier, thèse préc., p. 166.

nombre très limités, il convient de distinguer entre l'apprentissage sur le tas encore appelé apprentissage informel et la formation organisée suivant la réglementation étatique.

200. L'article 14 du Code du travail donne compétence au ministre du Travail de déterminer, après avis de la Commission consultative du travail, les conditions de forme et de fond, les obligations des parties, les effets du contrat d'apprentissage et les catégories d'entreprises dans lesquelles est fixé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre de travailleurs. Ainsi, la réglementation du contrat d'apprentissage concerne essentiellement, d'une part, les conditions de forme (A), et d'autre part, les obligations des parties (B).

A. Les conditions de validité formelle du contrat d'apprentissage

201. L'article 13 du Code du travail burkinabè encadre strictement le contrat d'apprentissage. Selon cette disposition, le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit. En l'absence d'écrit, le contrat encourt la nullité, c'est-à-dire, l'annulation rétroactive de l'acte. L'exigence d'écrit en droit burkinabè semble plus stricte comparativement à ce qui est prévu en droit du travail français. En effet, l'article L. 6222-5 du Code du travail français prévoit que le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration d'apprentissage lorsque le maître est un ascendant de l'apprenti. La déclaration d'apprentissage est ainsi assimilée dans tous ses effets au contrat d'apprentissage.

202. De même, l'apprenti est assimilé au travailleur salarié et bénéficie à ce titre de l'ensemble de la législation du travail et des conventions collectives conformes à son statut³⁹⁴. Ces dispositions semblent davantage adaptées en ce qu'elles permettent, d'une part, de prendre en compte la nature des relations personnelles qui peuvent exister entre l'apprenti et le maître, et d'autre part, d'alléger les formalités de dépôt du contrat d'apprentissage imposées à l'employeur.

³⁹⁴ G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, ouvr. préc., 2022, p. 238. Remarquons que le droit français utilise une terminologie juridique (« l'employeur », « le temps de travail », « le salaire », etc.) qui assimile complètement l'apprenti au salarié. A l'inverse, le droit burkinabè distingue par exemple entre la rémunération, contrepartie principale de la prestation de travail et la contrepartie seulement secondaire du contrat d'apprentissage. Le Code du travail n'utilise pas le terme « employeur » mais renvoie uniquement au maître d'apprentissage. L'administration s'inscrit dans cette même dynamique de distinction entre d'un côté les travailleurs, les stagiaires et l'employeurs et de l'autre, les apprentis et leurs maîtres. V. *Rapport général annuel 2018 sur les activités des services d'inspection du travail*, préc., p. 31.

203. Ensuite, le même article 13 du Code burkinabè indique que le contrat d'apprentissage est rédigé en français et si possible dans la langue de l'apprenti. Il est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession.

204. Concernant les formalités de publicité, l'arrêté conjoint n° 2010-023 du 13 décembre 2010 précise que le contrat d'apprentissage doit être visé par l'inspecteur du travail et faire l'objet d'enregistrement par l'Agence nationale de la promotion de l'emploi et de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes (ANPE)³⁹⁵.

B. Les obligations des parties au contrat d'apprentissage

205. Le contrat d'apprentissage est celui par lequel une personne appelée maître s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne appelée apprenti. Ce dernier doit se conformer aux instructions du maître et exécuter les ouvrages qui lui seront confiés dans ce cadre³⁹⁶.

206. La différence avec le contrat de travail et le contrat d'apprentissage concerne la contrepartie de la prestation de travail. Dans l'un, la prestation de travail donne lieu à une rémunération, tandis que l'autre suppose une contrepartie en termes de formation ou d'acquisition d'une qualification professionnelle.

207. Pour autant, le contrat d'apprentissage n'est pas dépourvu de toute rémunération. La rémunération de l'apprenti est évaluée, selon l'arrêté du 13 décembre 2010, au regard de sa contribution à la production dans l'entreprise³⁹⁷. La formulation de l'article 19 de ce texte laisse entendre que l'apprenti peut ne rien percevoir si son activité ne contribue pas à la production. Cependant, l'alinéa 4 du même article précise que dans tous les cas, cette rémunération ne saurait être inférieure au taux du SMIG en vigueur. Ces dispositions semblent nourrir à plusieurs degrés un déni juridique de l'apprentissage informel.

³⁹⁵ Il convient de noter que l'ANPE a pour mission de donner toute information relative à l'emploi et à la formation professionnelle, de conseiller et de sensibiliser les demandeurs d'emploi, de délivrer la carte de demandeur d'emploi et celle de travail, de former des demandeurs d'emploi et de procéder à des activités de placement.

³⁹⁶ Arrêté conjoint n° 2010-023/MTSS/MJE relatif au contrat d'apprentissage du 13 décembre 2010, art. 13, al. 2.

³⁹⁷ Arrêté préc., art. 19, al. 1^{er}.

II. Le déni apparent de l'apprentissage informel

208. L'encadrement formel et restrictif du contrat d'apprentissage présente de nombreuses limites **(B)**, en l'occurrence dans un contexte largement marqué par l'apprentissage informel **(A)**.

A. La notion d'apprentissage informel

209. Système de formation principale dans un grand nombre d'économies informelles urbaines et rurales, l'apprentissage informel peut être défini comme un accord de formation écrit ou verbal conclu entre un apprenti et un maître artisan, par lequel le maître artisan s'engage à former l'apprenti à toutes les compétences que nécessite son métier, et ce, sur une période relativement longue, habituellement d'une à quatre années. L'apprenti s'engage quant à lui à contribuer de manière productive au travail de l'entreprise.

210. Comme les relations de travail, l'apprentissage informel s'établit et se déroule à la marge de la réglementation étatique. La formation est intégrée dans le processus de production et les apprentis acquièrent des compétences en travaillant aux côtés du maître artisan expérimenté. Aucun niveau d'instruction ou la formation préalable n'est nécessaire pour l'admission à l'apprentissage informel. De la même manière, l'apprentissage informel ne donne pas souvent lieu à un diplôme certifié par les pouvoirs publics. Dès lors, on observe que le droit étatique présente des insuffisances quant à la prise en compte de la pratique de l'apprentissage informel.

B. Des limites du droit étatique face à la pratique de l'apprentissage informel

211. La principale limite du droit du travail en matière d'apprentissage concerne le formalisme à outrance du contrat d'apprentissage **(1)** et l'exigence d'une rémunération minimale basée sur le SMIG **(2)**.

1. La limite insurmontable de l'écrit dans le système d'apprentissage informel

212. À défaut d'un écrit, le contrat d'apprentissage encourt la nullité de plein droit. Le Code du travail aménage les effets de la sanction de la nullité en faveur de l'apprenti. Cependant, la sanction même de la nullité semble inappropriée et complètement en marge de la réalité de

l'apprentissage, en l'occurrence dans les secteurs où l'activité est informelle et où l'entrée des jeunes sur le marché du travail s'effectue essentiellement par voie de l'apprentissage informel.

213. À cet égard, la législation française peut aider à comprendre la nécessité de la prise en compte de la nature des relations de travail. En effet, le Code du travail français admet une déclaration d'apprentissage à la place du contrat d'apprentissage, lorsque le maître est un ascendant de l'apprenti. La règle semble plus adaptée à la situation d'apprentissage dans l'économie informelle, le réseautage familial et clanique étant le mode prépondérant de relation entre apprenti et maître. Cela suppose néanmoins d'accepter une définition extensive de la notion d'ascendant ou de famille.

214. De plus, l'écrit en français est une résultante du modèle colonial qui trouve une justification dans la survivance de règles historiques en matière de constitution de syndicat dans le cadre de la loi de 1952³⁹⁸. Cependant, l'exigence du SMIG pour tout apprenti est, à tout le moins, autant problématique que l'écrit.

2. L'exigence du SMIG, une aberration juridique pour l'apprentissage informel

215. Il en résulte un accès limité à l'apprentissage formel. En effet, les derniers chiffres disponibles³⁹⁹ indiquent que 47% de la population n'a pas bénéficié de formation professionnelle et 14,3% a bénéficié d'une formation sur le tas. À peine 3% de la population a suivi une formation professionnelle dans le supérieur ou dans un institut de formation. En outre, 23,8% de personnes qui résident en milieu urbain sont sans formation professionnelle et 11% a eu une formation sur le tas. La situation n'est guère reluisante en milieu rural où 55,5% de la population active est sans formation et 15,5% a bénéficié d'une formation sur le tas⁴⁰⁰. Cette situation se justifierait par une plus forte offre de formation en milieu urbain qu'en milieu rural.

216. Dans ce contexte, l'article 13 du Code du travail impose l'écrit comme une condition de validité du contrat d'apprentissage. Alors, force est de constater que « cette réglementation ne s'applique que partiellement à l'apprentissage informel qui subsiste toujours dans tous les pays (de l'Afrique de l'Ouest francophone), avec ses insuffisances qui concernent les durées

³⁹⁸ Loi n° 52-1322 instituant un Code du travail dans les territoires et territoires associés relevant des ministères de la France d'Outre-mer » du 15 décembre 1952.

³⁹⁹ INSD, *Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI-2015). Thème 2 : Caractéristiques sociodémographiques*, rapp. préc., 46 p., spéc., p. 30 et s.

⁴⁰⁰ *Ibid.*

d'apprentissage longues et variables, l'absence de programme de formation, l'absence de contrat écrit »⁴⁰¹.

217. Mais la principale limite du droit de l'apprentissage semble concerner la contrepartie obligatoire versée à l'apprenti dont le montant doit être équivalent au SMIG⁴⁰². Cette exigence semble complètement ignorer les caractéristiques principales de la pratique de l'apprentissage au Burkina Faso. À l'instar des pays voisins comme le Bénin et le Mali⁴⁰³, la lecture des études sur les usages concordants en matière de rémunération de l'apprenti met en lumière la perception d'une participation de l'apprenti au bénéfice de l'activité du maître en fonction de la plus ou moins bonne santé des affaires.

218. Dans ces formes de travail que Monsieur Fabrice Escot a finement dépeint⁴⁰⁴, il ressort que le cadre de rémunération n'est pas fixé, mais la reconnaissance, d'une part, des compétences et d'une forme d'autonomie dans le travail, d'autre part, des besoins personnels de l'employé (notamment quand il devient chef de ménage) conduisent à une plus grande participation aux bénéfices de l'activité du maître.

219. De plus, si les aspects purement matériels de la prise en charge de l'apprenti sont prévus par la coutume, ceux-ci seraient inégalement appliqués en réalité. Par exemple, l'auteur précité explique que le repas de midi est une règle incontournable. La rémunération financière comprend la prise en charge des frais de santé, des primes à l'occasion des fêtes religieuses et une rétribution occasionnelle du travail qui sert de motivation lorsque l'apprenti réalise de petits travaux ou participe à des chantiers importants⁴⁰⁵.

220. Au demeurant, la réglementation française semble ici encore plus adaptée et peut servir d'exemple pour une réforme du droit de l'apprentissage. Objet de multiples réformes législatives⁴⁰⁶, le droit français de l'apprentissage prévoit que l'apprenti ne peut percevoir un

⁴⁰¹ OIT, *Etude sur les apprentissages de qualité dans cinq pays d'Afrique de l'Ouest : Bénin, Côte d'Ivoire, Mali, Niger et Togo*, Genève, 29 nov. 2019, 81 p., spéc., p. 9.

⁴⁰² Arrêté n° 2010-023 préc., art. 19, al. 4.

⁴⁰³ Dans ce sens, v. not. Fabrice Escot, « Les débrouillards de Bamako : entre besoin de sécurisation et méfiance envers l'Etat dans les secteurs de l'artisanat, des métaux et du petit commerce » in Frédéric Lapeyre et Andrea Lemaître (dir.), *Politiques publiques et pratiques de l'économie informelle en Afrique subsaharienne*, Louvain-La-Neuve: Academia L'Harmattan, coll. « Espace Afrique », n°14, 2014, p. 63-116, spéc., p. 81. L'auteur affirme que le cadre conventionnel de l'apprentissage informel ancre la relation patron/apprenti à la fois comme familiale (parent/enfant) et professionnelle (employeur/employé).

⁴⁰⁴ F. Escot, art. préc., p. 82.

⁴⁰⁵ *Ibid.*

⁴⁰⁶ Le droit « apprentissage » a été modifié par les lois successives du 23 juillet 1987, du 17 juillet 1992, du 20 décembre 1993, du 17 janvier 2002, du 4 mai 2004, du 30 décembre 2004, du 18 janvier 2005, du 31 mars 2006,

salaires inférieurs à un montant déterminé en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (ci-après, SMIC) et variant en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa profession dans son cycle de formation, dans une fourchette allant de 27% à 100% du SMIC. Mais le principe de faveur s'applique en présence de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus avantageuses. De plus, l'article L. 6243-3 du Code du travail français met à la charge de l'Etat les cotisations sociales (hors accidents du travail et maladies professionnelles) correspondant à la rémunération de l'apprenti. Par ailleurs, les entreprises de moins de 250 salariés peuvent bénéficier d'une aide pour les contrats d'apprentissage conclus sous certaines conditions⁴⁰⁷. Au demeurant, au-delà de l'accès au travail, le droit du travail burkinabè semble inadapté aux caractéristiques mêmes des relations de travail informel.

§ 2 : L'inadaptation aux caractéristiques des relations de travail informel

221. Selon le document de stratégie nationale sur la transition vers l'économie formelle, au Burkina Faso les relations de travail informel se composent à majorité⁴⁰⁸ d'auto-entrepreneur⁴⁰⁹ encore appelé entreprenant en droit de l'OHADA et subsidiairement d'emploi informel⁴¹⁰.

222. Il apparaît difficile d'appliquer rigoureusement la catégorisation juridique qui fait une distinction entre le travail salarié fondé sur le critère central de la subordination et le travail indépendant généralement non défini ou défini *a contrario*, c'est-à-dire en l'absence d'un état de subordination.

223. Ainsi, il convient de voir, tout d'abord, les raisons d'une inadaptation du droit du travail aux relations de travail informel d'une manière générale (I) avant d'examiner un cas

du 24 novembre 2009, du 28 juillet 2011, du 5 mars 2014, du 5 septembre 2018 et, très récemment pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire liée au Covid19, par l'ordonnance n° 2020-387, du 1^{er} avril 2020.

⁴⁰⁷ C. trav. Fr., art. L. 6243-1.

⁴⁰⁸ V. Ministère de la Jeunesse et de la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes, *Stratégie Nationale Intégrée de Transition de l'Economie Informelle vers l'Economie Formelle du Burkina Faso (SNI-TEF/BF)*, 2020, p. 5 : Selon ce rapport, « la grande majorité des auto-entrepreneurs (67,1% de la population en emploi) évoluent au sein de l'économie informelle ».

⁴⁰⁹ *Ibid.* L'auto-entrepreneur, est défini comme entrepreneur qui mène son activité à son propre compte (en tant que travailleur indépendant) et qui n'a pas encore recruté de travailleurs.

⁴¹⁰ *Ibid.* Par emploi informel, il faut entendre un emploi dont les conditions ne respectent pas toute la réglementation en vigueur basée sur le Code du travail en termes de contractualisation (contrat de travail), de rémunération (respect de la grille salariale et du SMIG), de conditions de travail (cahier des charges, horaires, équipements de sécurité (EPI)), de liberté syndicale et de couverture sociale (cotisations retraite, assurance accident/maladie).

particulier d'inadaptation, en l'occurrence, l'encadrement juridique du « confiage d'enfante à des fins de travail (II).

I. Les raisons d'une inadaptation du droit aux relations de travail informel

224. D'une manière générale, on constate que le droit du travail présente des caractéristiques qui le rendent inadapté aux différents secteurs d'activité de l'économie informelle. Cette inadaptation s'explique par des facteurs divers qui ont en communs néanmoins de montrer que les règles de droit du travail s'accommodent difficilement ou pas du tout aux formes dans lesquelles se déploie les relations de travail. L'inadaptation est plus ou moins importante selon le secteur d'activité concerné.

225. Il convient de s'intéresser particulièrement à un des secteurs choisis par le ministère du Travail dans le cadre de son rapport relatif à l'efficacité des modalités d'intervention de l'inspection du travail dans l'économie informelle au Burkina Faso⁴¹¹, à savoir, le secteur des technologies de l'information et de la communication (ci-après, TIC). En effet au Burkina Faso, la question de la stabilité et de la gestion des salariés dans ce secteur est une question de grand intérêt car on remarque une complémentarité entre, d'une part, les salariés permanents et les salariés intermittents, et d'autre part, un mode de paiement des salaires qui évolue selon que l'employé est payé à la tâche, en nature ou en numéraire. À titre illustratif, Messieurs Seydina Ndiaye et Abdoulaye Niang montrent dans un rapport publié en 2010 que 41% des employés perçoivent un salaire fixe contre 21% qui n'en perçoivent pas⁴¹².

226. Nous analyserons donc les facteurs d'inadaptations du droit social à l'instabilité de l'organisation du travail (A), à l'instabilité du lieu de travail (B), à l'inadéquation aux temps de travail (C) et enfin à la non-tenue d'une comptabilité écrite (D).

⁴¹¹ O. J. Sandouidi, *Intervention de l'inspection du travail dans l'économie informelle : expérience du Burkina Faso*, rapp. préc. En plus du secteur des TIC, le rapport choisit également comme secteurs cibles de l'intervention de l'inspection du travail dans l'économie informelle, les secteurs de travail domestique et des débits de boissons.

⁴¹² Seydina Ndiaye et Abdoulaye Niang Junior, *Dynamiques et rôles économique et social du secteur informel des TIC en Afrique de l'Ouest et du Centre : Cas du Burkina Faso, du Cameroun et du Sénégal*, CRDI, 2010, p. 44.

A. L'inadaptation du droit à l'instabilité de l'organisation du travail

227. Les situations de travail dépendant dans l'économie informelle se distinguent de celles en cours dans l'économie formelle par leur différence d'organisation ou de configuration. Elles se distinguent également par le régime juridique des relations de travail. La subordination juridique du travailleur à l'employeur est réelle dans un pan entier de ces relations de travail. De plus, dans ces relations de travail, le travailleur fournit sa force de travail contre rémunération. Ainsi, « logiquement, le Code du travail devrait [...] s'appliquer également aux deux secteurs (secteur non structuré et secteur moderne). Le code ne fait d'ailleurs aucune distinction entre les deux ! »⁴¹³.

228. Cependant, il n'est pas douteux que la capacité de ce droit à s'appliquer effectivement et à protéger efficacement le travailleur soit seulement formelle dans le secteur non structuré. D'ailleurs, le Professeur Ousmane Sidibé affirme que la réception du droit du travail est « quasiment nulle »⁴¹⁴ dans le secteur informel. L'exemple de l'organisation des relations de travail dans le secteur informel des TIC permet de justifier cette affirmation dans la mesure où il paraît difficile de démontrer l'existence d'un état de subordination voire d'identifier clairement un donneur d'ordre pour l'application des dispositions protectrices des législations en matière de travail et de protection sociale.

229. Par ailleurs, analysant les caractéristiques des activités du secteur informel des TIC au Burkina Faso, au Cameroun et au Sénégal, Messieurs Seydina Ndiaye et Abdoulaye Niang Junior⁴¹⁵ révèlent que ce secteur est dominé par des travailleurs diplômés avec une forte concentration des acteurs dans les télécommunications où on rencontre la plupart des illettrés. Les sous-contrats de vente de cartes Sim et de cartes de recharge, que ce soit de crédits de communication téléphonique ou encore de cartes prépayées pour l'électricité (cash Power), occupent fortement les entrepreneurs informels⁴¹⁶.

230. Les activités des entrepreneurs informels du TIC sont marquées par une représentation importante des vendeurs de crédits de recharge. A titre illustratif, il ressort des données d'un

⁴¹³ O. O. Sidibé, « Non-droit et infra-droit dans les relations de travail en Afrique noire : une illustration à partir de la rupture du contrat de travail au Mali, thèse Bordeaux-I, 1983, p. 24.

⁴¹⁴ O. O. Sidibé, thèse préc., 25.

⁴¹⁵ S. Ndiaye et A. Niang Jr, *Dynamiques et rôles économique et social du secteur informel des TIC en Afrique de l'Ouest et du Centre...*, ouvr. préc., p. 44.

⁴¹⁶ V. Dans le même sens, Constant Soko, *Les entrepreneurs informels en Côte d'Ivoire. Entre l'Etat, le Marché et les circuits de financement*, Paris, L'Harmattan, 2011, spéc., p. 66-70.

rapport publié en 2010 sur les dynamiques et rôles économique et social du secteur informel des TIC en Afrique de l'Ouest et du Centre, une domination des activités liées aux télécommunications qui occupent 85% des travailleurs dudit secteur au Burkina Faso⁴¹⁷, 68% au Cameroun et 75% au Sénégal⁴¹⁸. Du point de vue de son organisation, le circuit de la vente de cartes de recharges se déploie de façon pyramidale et met généralement en relation de travail les trois catégories d'acteurs suivants : D'abord, un entrepreneur grossiste qui noue un contact direct avec l'opérateur concerné pour se procurer les cartes de recharges. Ce dernier doit s'acquitter généralement d'une caution qui varie de 2 millions à 3 millions (3050 euros à 4574 euros) selon les opérateurs⁴¹⁹. L'entrepreneur grossiste dispose d'une marge de 8 à 10% qu'il se doit de partager avec les différents intervenants dans sa chaîne de distribution⁴²⁰. Ensuite, de façon classique, le grossiste collabore avec des demi-grossistes qui font le lien avec des détaillants. Enfin, les petits entrepreneurs détaillants sont des jeunes gens qui vendent à la sauvette ou à des endroits précis des cartes de recharge pourvu qu'il s'établisse une relation de confiance entre l'ensemble des acteurs de la chaîne.

231. Plus précisément, l'activité de vente de cartes de recharges consiste pour le travailleur à s'installer sur la voie publique le plus souvent avec une caisse en bois ou cabine cellulaire⁴²¹, un parasoleil (d'où l'appellation de « call box » au Cameroun) et un petit tabouret. Dans les endroits où les forces de l'ordre interdisent ce genre de pratique, le vendeur ne possède que son tabouret ou encore une petite plaque en carton signalétique qui précise son activité. On peut généralement faire un appel à partir de l'installation du vendeur, acquérir un téléphone portable, acheter une Sim électronique et/ou recharger son téléphone ou encore recevoir ou faire un transfert d'argent. La recharge électronique consiste à préciser un montant de crédit, son numéro de téléphone ainsi que le nom de l'opérateur pour que le vendeur qui a son téléphone chargé de crédits fasse le transfert. Le vendeur détaillant peut même, grâce à la fidélisation qu'il entretient avec son fournisseur, demander à ce dernier de lui transférer un montant donné de crédits dont il s'acquittera après la vente. Cette organisation lui permet de ne pas se déplacer pour aller recharger son téléphone.

⁴¹⁷ Près de la moitié des activités concerne la vente de crédits de recharge.

⁴¹⁸ S. M. Ndiaye, A. Niang Jr, ouvr. préc., p. 45.

⁴¹⁹ *Ibid.*, p. 45 et s.

⁴²⁰ *Ibid.* Les auteurs indiquent qu'en général, « le grossiste garde au passage de 1,5 à 2% de la marge, ensuite le demi-grossiste de 1 à 1,5% de la marge et enfin les détaillants de 6 à 7% de marge sur chaque carte vendue ».

⁴²¹ C. Soko, ouvr. préc., p. 68.

232. Au demeurant, le métier de vente de cartes de recharges ou de transfert d'argent, bien que très répandu aujourd'hui, présente des inconvénients. Il arrive en effet que le travailleur soit agressé ou qu'il perde son téléphone qui est son principal outil de travail. Dans ce cas de figure, le travailleur perd une bonne partie de son capital sans pouvoir prétendre à une quelconque indemnisation ou reprise d'activité en l'absence de protection organisée institutionnellement. Les risques qu'encourent les vendeurs de cartes de recharges rend ainsi précaire ce type d'emploi et fait apparaître la nécessité de mettre en place une protection efficace au profit de ces catégories de travailleurs qui exercent leur activité en tant qu'entrepreneurs mais qui sont aussi très dépendants des autres acteurs de la chaîne et de la précarité de leur activité professionnelle.

B. L'inadaptation du droit à la mobilité des lieux du travail

233. À la différence des entreprises formelles qui disposent en général d'un siège social construit dans un centre commercial et reconnu de tous, les unités économiques informelles (ci-après, UEI) sont en général des petites activités ambulantes et instables. Le développement des UEI dans le secteur des télécommunications, en particulier le sous-secteur des ventes de cartes de recharges, donne un exemple emblématique de ces petits vendeurs ambulants qui pullulent devant les devantures des agences et de toutes les grandes et moyennes villes. Ce sont de petits entrepreneurs autonomes, dont l'activité voire l'existence, dépend presque exclusivement des grandes sociétés de télécommunication du pays. On peut alors considérer que ces entrepreneurs sont en situation de dépendance économique vis-à-vis de ces sociétés de télécommunications.

234. Par ailleurs, les entrepreneurs informels des TIC semblent improviser leurs lieux d'activité. En effet, la proximité avec la clientèle qui est la principale stratégie des promoteurs pour capter leur clientèle fait en sorte que la voie publique est l'espace le plus utilisé par ces acteurs dans l'exercice de leur activité. Cette stratégie n'est pas sans revers puisque cela crée des conflits constants avec les autorités municipales qui estiment qu'ils occupent anarchiquement l'espace public et par conséquent doivent être déguerpis. Mais, cette stratégie est sans doute la raison de la forte pénétration des TIC à travers surtout les télécommunications dans les pays pauvres.

235. En outre, certains entrepreneurs informels des TIC exercent sans lieux fixes. Ce sont essentiellement des vendeurs « ambulants » ou des vendeurs « à la sauvette ». Si leurs

mouvements semblent anarchiques et désordonnés, une analyse approfondie montre que ces mobilités semblent plutôt obéir à une certaine logique. En effet, on observe que ces acteurs ont des circuits bien définis. Ces circuits sont fonction des zones et des heures de forte affluence humaine⁴²².

236. À propos des modes d'organisations particulières des acteurs du travail dans le secteur informel des TIC en Afrique de l'Ouest et du Centre, Messieurs Seydina Ndiaye et Abdoulaye Niang en concluent que, « les formes d'interaction sont toujours imprégnées des valeurs des acteurs »⁴²³. Dans ces pays en général, la contractualisation du travail n'est pas très habituelle en raison notamment de l'instabilité de l'organisation du travail, en particulier de la mobilité des lieux de travail. Elle fait même peur à certains travailleurs parce qu'elle inscrit dans « un univers normatif régulé par la formalisation, les rapports sociaux qui échappent ainsi au monde plus rassurant de la gestion traditionnelle synonyme de compromis, de négociation, de règlement de conflit à l'amiable, et porteur aussi d'une plus grande cordialité »⁴²⁴.

C. L'inadaptation du droit aux temps de travail

237. L'analyse permet de constater que le temps de travail dans le secteur informel des TIC est supérieur au temps de travail dans le secteur formel. En effet, il a été démontré que l'entrepreneur du sous-secteur informel des TIC burkinabè travaille 15 heures en moyenne par jour alors que son homologue dans le formel ne travaille que 8 heures⁴²⁵.

238. Cette situation est également la même au Sénégal et au Cameroun où les mêmes acteurs travaillent en moyenne 13 heures par jour dans les deux pays. La productivité du travail est ainsi estimée à 340 francs CFA pour le Burkina Faso et à 765 francs CFA pour une heure de travail au Cameroun, soit plus de 2 fois la productivité du travail du Burkina Faso⁴²⁶. Ces disparités s'expliqueraient par le potentiel économique du pays concerné, mais également par le niveau d'instruction⁴²⁷. Toutefois, ce calcul basé sur la moyenne arithmétique n'est pas un

⁴²² S. M. Ndiaye, A. Niang Jr, rapp. préc., spéc. p. 48.

⁴²³ *Ibid.*, p. 53.

⁴²⁴ *Ibid.*

⁴²⁵ *Ibid.*

⁴²⁶ *Ibid.*

⁴²⁷ *Ibid.*

bon indicateur, car cette dernière ne rend pas compte des disparités que cache le secteur informel.

239. Une autre caractéristique des activités de l'économie informelle et qui revient dans ses définitions officielles est la non-tenue d'une comptabilité écrite par ces unités.

D. L'inadaptation du droit aux situations d'absence d'une comptabilité écrite

240. L'analyse du secteur informel des TIC dans les trois pays a montré que cette caractéristique commune à plusieurs secteurs d'activité de l'économie informelle est corroborée par le secteur informel des TIC. En effet, seulement 11% des entrepreneurs affirment tenir une comptabilité écrite au Burkina Faso, tandis que ce pourcentage est de 21% au Sénégal⁴²⁸. En lieu et place, les entrepreneurs informels montrent une nette préférence pour la tenue de notes personnelles, plus à leur portée. En effet, l'exigence d'être formés, les contraintes qui y sont liées, à savoir la maîtrise de la lecture et de l'écriture jusqu'à un certain niveau, sont autant d'obstacles pour les entrepreneurs qui se contentent de ce qui est le plus à leur portée.

241. En outre, sans être une propriété toujours observée, la non-transparence est assez souvent prise dans le secteur, à la fois pour des raisons pratiques et socioculturelles. Si, d'un côté, elle est une tactique d'acteurs qui en font usage pour dérouter les services des impôts et échapper ainsi à des ponctions sur leurs revenus, de l'autre, elle se met en jeu comme une protection contre, par exemple, les dangers du « cat » (mauvaises langues) qui annihilerait la progression de l'entrepreneur sur le chemin de la réussite. Mais parler de ce que l'on gagne, c'est aussi s'exposer à un autre « danger », celui d'être abusivement appelé à dépenser dans une société où l'individu est tenu de partager ses revenus avec ses proches.

242. Si l'entrepreneur informel est fortuné, des pressions supplémentaires peuvent s'exercer sur lui. Ces pressions sociales constituent des obstacles à sa politique d'expansion, voire tout simplement de thésaurisation à des fins plus intimes. Cette attitude n'est pas le propre des promoteurs de l'informel, elle se retrouve généralement dans la société burkinabè ou sénégalaise dans laquelle il est de bon ton d'entretenir le flou sur ses véritables revenus, du fait des raisons déjà évoquées. En outre, s'il a des employés, ce sera également pour ceux-ci un

⁴²⁸ *Ibid.*

moyen d'avoir une vue sur les bénéfiques réels et ils pourront dès lors réclamer un meilleur traitement salarial, en s'appuyant sur un argumentaire solide.

243. Les entrepreneurs informels qui ont des employés peuvent maintenir effectivement les salaires de ceux-ci à un niveau assez bas, en arguant de la modicité des bénéfiques ou de la lourdeur des charges. Et il est intéressant de noter que parmi ces charges, les entrepreneurs peuvent évoquer certaines qui n'ont rien à voir avec le fonctionnement de l'entreprise, comme le fait de se prévaloir d'être un « soutien de famille » régulièrement sollicité. Cela peut être accepté par les employés qui sont parfois considérés d'ailleurs comme des membres de la famille qui devraient comprendre ce type de contraintes. Qu'ils le soient ou pas, les employés sont tout au moins des membres d'une société qui légitime cette vision, prônent le plus souvent, la primauté de la solidarité familiale et sociale sur la rentabilité entrepreneuriale. L'entrepreneur informel, selon qu'il soit employeur ou pas, a, ainsi, au moins deux ou trois bonnes raisons de ne pas tenir des comptes transparents qui feraient connaître précisément ce qu'il gagne : il se protège de la pression étatique de l'imposition, de celle sociale, mais aussi de ses employés⁴²⁹.

II. Une inadaptation au pluralisme de régimes juridiques de l'apprentissage, l'exemple du « confiage » d'enfants à des fins de travail⁴³⁰

244. La question du rapport entre le « confiage » et les formes de travail dépendant se pose en termes d'enjeux de protection des travailleurs dans la mesure où c'est singulièrement par le « confiage » d'enfants à des fins de travail que l'apprentissage informel prend une importance centrale dans l'accès des jeunes sur le marché du travail⁴³¹.

245. De plus, avec l'expansion des villes se sont également développées les migrations internes. Le nombre de jeunes à la recherche d'un emploi en ville s'est considérablement

⁴²⁹ *Ibid.*, p. 49-50.

⁴³⁰ Le terme « confiage », est parfois envisagé comme une forme d'adoption traditionnelle qui a permis l'évitement de l'élimination des enfants anormaux : V. dans ce sens, [Valérie Delaunay, « Abandon et prise en charge des enfants en Afrique : une problématique centrale pour la protection de l'enfant », *Mondes en développement*, 2009/2, n°146, p. 33-46.](#) V. ég. Bio Bienvenu Boni, *Handicap et travail : étude comparée des systèmes juridiques français et béninois*, thèse, droit, 2022, p. 107 et s. Dès lors, il est important de souligner que notre recherche examine exclusivement les situations de « confiage » d'enfants à des fins de travail, à l'exclusion de toutes les autres formes de « confiage » d'enfants.

⁴³¹ Pour une approche théorique et critique du « confiage » à des fins de travail, v. not. [Mathias Deshusses, « Du confiage à l'esclavage « Petites bonnes » ivoiriennes en France », *Cahiers études africaines*, 2005, p. 731-750.](#)

augmenté et a fortement contractualisé les rapports de travail. Le droit peut donc aider à améliorer les conditions de travail en adaptant les règles légales encadrant l'apprentissage à travers notamment des garanties sociales et un meilleur accompagnement professionnel.

246. On essaiera d'examiner le processus de modernisation des types contractuels par lesquels sont recrutés les apprentis ou les salariés, et sous lesquels s'exerce le travail dans l'économie informelle. On observe que les particularismes du travail informel se manifestent notamment par une imbrication entre les formes de travail et les formes d'apprentissage. Il est possible de déceler plusieurs normativités ou encore plusieurs régimes de travail dans le « confiage » d'enfants à des fins de travail.

247. Le « confiage » d'enfants⁴³² à des fins de travail ou "réseautage" familial est la forme d'emploi qui se crée principalement par le canal des « relations personnelles ou familiales »⁴³³. Dans le cadre du « confiage » à des fins de travail, l'entraide réciproque au sein des différents réseaux entrecroisés de la parenté, de l'alliance, du voisinage, de l'amitié permet de pallier ponctuellement ou sur une plus longue durée, les besoins d'hébergement, de nourriture, d'éducation, de santé des individus et de leur famille.

248. D'ailleurs, selon Madame Danouta Liberski-Bagnoud, « il s'agit sans aucun doute de l'une des institutions-phares de la solidarité africaine, car (elle est) la plus immédiatement observable dans les villes, la plus aisément quantifiable également. Le tuteur est un parent installé en ville comme commerçant, artisan ou fonctionnaire, qui héberge, nourrit les neveux et nièces issus du village qui lui ont été confiés afin qu'ils poursuivent leurs études ou apprennent un métier »⁴³⁴. L'analyse permet de voir l'importance des familles dans le réseau social du travailleur. En effet, la famille est une catégorie centrale pour les prestations sociales et les approvisionnements. Le soutien émotionnel, social et économique est souvent réglé au sein de la famille.

249. Cependant, en Afrique de l'Ouest, la famille est très importante pour la survie et l'avancement de l'individu parce que, d'un côté, il y a peu de systèmes de Sécurité sociale et, d'autre côté, la famille est l'unité primaire de la production et de la consommation⁴³⁵. La famille

⁴³² Le « confiage » d'enfants est encore appelé aussi, selon les pays, institution du « tuteur » ou « soutien de famille » : Danouta Liberski-Bagnoud, « Les formes africaines de la solidarité », in A. Supiot (dir.), *La solidarité : enquête sur un principe juridique*, Paris, Odile Jacob, coll. « Collège de France », 2015, p. 176.

⁴³³ *Ibid.*

⁴³⁴ *Ibid.*

⁴³⁵ Adepoju Aderanti, *Family, Population & Development in Africa*, Zed Books Ltd., 1997, p. 6.

est une entité d'approvisionnement flexible qui englobe plus que la famille nucléaire. Elle est composée des parents, enfants, grands-parents, oncles, tantes, frères, sœurs avec leurs propres enfants et proches immédiats⁴³⁶.

250. De cette façon, on y trouve un modèle de famille comme la polygynie ou le fait que les enfants appartiennent non seulement aux parents biologiques, mais à la famille élargie⁴³⁷. Une autre caractéristique des familles ouest-africaines est le fait que les ménages sont multigénérationnels. Les membres sont unis par des liens de mariage ou filiation. Ces ménages sont très fluides et hétérogènes quant à leur composition. Il est donc possible que les salaires varient entre les membres du ménage et il est possible qu'ils utilisent de différentes ressources. On les trouve dans le milieu rural et urbain.

251. Tout de même, la fluidité de la composition est plus haute en ville⁴³⁸. C'est un nouveau type de famille élargie urbaine qui a évolué. Il offre du logement pour beaucoup de proches venant du milieu rural et crée une nouvelle ressource de réseau familial⁴³⁹. Malgré le grand nombre des formes, toutes les familles sont entrecroisées au niveau social, économique et émotionnel. Cette imbrication provoque une fluidité qui est à l'origine du partage de logement entre citadins et habitants de la campagne au sein d'une famille. Lors d'événements significatifs comme le mariage ou l'enterrement, les proches vivant à la campagne, en ville ou même à l'étranger se réunissent pour maintenir le réseau social ou bien pour le renforcer, le négocier ou pour faire de nouvelles connaissances. En plus, les membres riches de la famille élargie sont obligés de partager les avantages de leur éducation ou de leur entreprise avec les membres moins favorisés, qu'il s'agisse de dons d'argent, ou d'offrir un logement⁴⁴⁰.

252. Il est assez courant que des jeunes soient envoyées en tant qu'enfants confiés dans les ménages urbains où ils migrent de façon autonome pour gagner de l'argent. La migration des mineurs s'explique par les solidarités familiales consistant à confier son enfant, essentiellement fille, à des proches pour qu'il soit éduqué, mais pas seulement. C'est là une forme d'adoption par le travail dans les familles en Afrique, en particulier au Burkina Faso. La migration s'effectue de façon volontaire ou forcée, mais la différence est tenue dans chaque cas précis.

⁴³⁶ *Ibid.*, p. 61.

⁴³⁷ Alber Erdmute et Astrid Bochow, « Changes in African families : A review of anthropological and sociological approaches toward family and kinship in Africa », in Ana Marta González, Laurie F. DeRose, Florence Oloo (dir.), *Frontiers of Globalization. Kinship and Family Structures in Africa*, Africa World Press 2011, p. 1-30.

⁴³⁸ INSD, *ENESI-2015. Thème 2 : Caractéristiques sociodémographiques*, préc.

⁴³⁹ A. Erdmute et A. Bochow, « Changes in African families... », art. préc., p. 21 et s.

⁴⁴⁰ A. Aderanti, *Family, Population & Development in Africa*, ouvr. préc., p. 43.

Au vu du jeune âge au moment de leur départ du village, le caractère volontaire de ces migrations est discutable et même les départs volontaires peuvent se transformer en situation de contraintes. L'envoi de l'enfant est ainsi une stratégie de subsistance des parents.

253. Travaillant sur les migrations des filles mineures en Afrique de l'Ouest, en particulier au Sénégal, Madame Oumoul Coulibaly-Tandian souligne que, « dans l'imaginaire populaire africain, laisser ou faire partir son enfant, c'est lui offrir plus d'opportunités et un moyen d'échapper à la pauvreté, mais également d'aider sa famille. [...] Les parents, principaux bénéficiaires des ressources de ses migrations, ont de ce fait une grande responsabilité dans ce phénomène »⁴⁴¹.

254. Ces enfants sont appelés enfants confiés. Dans ces cas de figure, la famille d'accueil a plus de moyens, ou n'a pas d'enfant, ce qui augmente la probabilité que les filles reçoivent une éducation et un avenir meilleurs. Il se peut qu'elles soient apparentées à leur nouvelle famille, mais ce n'est pas toujours le cas. D'une manière générale, le « confiage » est la cause la plus ancienne de la circulation des enfants en Afrique de l'Ouest, et il concerne davantage les petites filles que les petits garçons qui peuvent et doivent, entre autres, aider avec les tâches domestiques. Ce phénomène peut être expliqué par la solidarité et la pauvreté. En plus, le « confiage » des filles n'est pas toujours désintéressé parce que les parents espèrent toujours que leur enfant et eux-mêmes y gagnent quelque chose, en nature ou en argent⁴⁴².

255. Quel est alors la signification des rôles masculins et féminins dans le travail, notamment en milieu rural comme la plupart⁴⁴³ des burkinabè vivent en campagne ? Dans la production agricole, la famille peut être une unité de production et de consommation avec une personne à la tête qui a le contrôle économique, social et moral au sein de la structure familiale. Souvent, l'autorité familiale est encore considérée comme maintenue par un homme qui contrôle ses épouses, ses fils et leurs familles ainsi que la production et la consommation.

256. Or, cette considération n'est plus valable dans la réalité africaine. Ce constat est dû à l'introduction d'une culture dépendante de revenu, la déstabilisation de l'économie agricole et les migrations. Maintenant, les familles rurales sont souvent dirigées par des femmes ou soutenues financièrement par elles, soit pour une courte durée, soit pour une longue durée. En

⁴⁴¹ Oumoul Coulibaly-Tandian, « Migration des filles mineures en Afrique de l'Ouest. Le cas du Sénégal », *Observatoire ACP sur les migrations, Dossier d'information n° 05, 2015, 28 p., spéc., p.3.*

⁴⁴² *Ibid.*, p. 2 s.

⁴⁴³ Environ 70% de la population burkinabè vit en zone rurale.

plus, les activités économiques se sont diversifiées en ajoutant des activités non agricoles pour gagner leur vie⁴⁴⁴, ce qui signifie une diversification des stratégies familiales.

⁴⁴⁴ Fatou Sow, « Introduction. Quand l'une n'est pas l'autre : à propos des rôles sociaux des sexes », *CODESRIA*, n^{os} 3 & 4-numéro spécial, 1998, p. 5-12.

CONCLUSION DE LA SECTION I

257. L'étude permet d'observer, avant tout, qu'un des modes d'accès principal au marché du travail est le « confiage » d'enfants à des fins de travail. D'une manière générale, le « confiage » d'enfants à des fins de travail renvoie donc au fait de donner un jeune à un parent afin qu'il poursuive ses études ou qu'il apprenne un métier. Plus spécifiquement, dans les études sociologiques, cette forme de travail apparaît comme un mode d'apprentissage informel des jeunes en Afrique⁴⁴⁵. Le droit burkinabè ne reconnaît pas la notion d'apprentissage informel qui n'est donc pas consacrée juridiquement. Le « confiage » d'enfants à des fins de travail peut s'analyser néanmoins au contrat d'apprentissage entre un ascendant et l'apprenti tel qu'il est prévu en droit français⁴⁴⁶.

258. Ensuite, l'examen des caractéristiques des relations de travail informel fait ressortir une inadaptation du droit positif. Cette inadaptation s'explique par des facteurs multiples. Il a été possible d'en identifier les principaux qui ont trait à une prise en compte insuffisante par le droit de l'instabilité de l'organisation du travail, de la mobilité des lieux de travail, de la variabilité des temps de travail et de l'absence la plupart du temps d'une comptabilité écrite malgré l'obligation légale existante.

259. Cependant, dans la perspective d'une meilleure protection des travailleurs autonomes et indépendants, certaines pratiques observables dans les sociétés traditionnelles africaines doivent être pris en compte par le droit pour trouver l'équilibre et adapter les frontières du travail protégé en encadrant le travail de l'enfant lorsque la scolarité est interrompue et ne peut être poursuivie. Ainsi, par exemple, pour une meilleure prise en compte des « considérations socioculturelles »⁴⁴⁷, le droit de l'apprentissage doit être adapté, à la fois, aux situations dans lesquelles le maître d'apprentissage est également un parent de l'apprenti, et, à la règle d'interdiction du travail des enfants⁴⁴⁸ consacrée par de nombreux textes fondamentaux auxquels le Burkina Faso s'est engagé à respecter⁴⁴⁹. D'une manière générale, une perfectibilité

⁴⁴⁵ Danouta Liberski-Bagnoud, « Les formes africaines de la solidarité », in A. Supiot (dir.), *La solidarité : enquête sur un principe juridique*, Paris, Odile Jacob, coll. « Collège de France », 2015, p. 174.

⁴⁴⁶ C. trav. fr., art. L. 6222-5.

⁴⁴⁷ V. not. E. Tapsoba, thèse préc., p. 67-69.

⁴⁴⁸ *Ibid.*, p. 69 et s.

⁴⁴⁹ V. not. Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 25 juill. 1999, ratifiée par le Burkina Faso [25 juil. 2001]. Convention n° 138 sur l'âge minimum, 15 févr. 1973, ratifiée par le Burkina Faso [11 févr. 1999]. V. ég. [Arrêté n° 2008-027/MTSS/SG/DGSST du 26 décembre 2008 dérogation à l'âge minimum d'admission à l'emploi.](#)

de l'encadrement juridique de l'apprentissage est souhaitable⁴⁵⁰. L'étude a permis de réfléchir sur des perspectives d'amélioration du cadre juridique et institutionnel actuel.

⁴⁵⁰ V. not. E. Panier, thèse préc., p. 166 et s. L'autrice souligne une mobilisation associative importante ayant conduit à la proposition d'un projet de « code de l'apprentissage » afin de rompre avec l'illisibilité du droit étatique au Togo (Document de plaidoyer pour un apprentissage à visage humain réalisé par les associations SADD, ATDPDH, ATDH et JOC, Togo, 20 juin 2008).

SECTION II : UNE INADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL AUX ACTEURS DES RELATIONS DE TRAVAIL

260. L'économie informelle fait naître une autre catégorie d'entreprise, celle des petits métiers, qui, dans un environnement urbain croissant, offrent des biens et services peu coûteux, adaptés aux réalités socioculturelles et aux besoins des populations⁴⁵¹. « Ces petites entreprises sont essentielles pour susciter cette société de richesse collective (...). Elles permettent de réaliser des revenus substantiels, de créer des emplois, de régler quelques problèmes de chômage [...]. Elles contribuent ainsi aux efforts de développement endogène et autocentré »⁴⁵².

261. Dans son ouvrage sur le secteur informel de Ouagadougou, Monsieur Meine Pieter Van Dijk relève que ce secteur regroupe des activités artisanales, le petit commerce, les transports non mécanisés et les prestations de services. Il s'agit de petits entrepreneurs dont l'entreprise est dépourvue de statut légal et dont les ouvriers perçoivent moins que le salaire minimum légal et ne bénéficient pas de la sécurité sociale⁴⁵³.

262. Il serait plus judicieux de procéder à une caractérisation plus précise des acteurs qui y évoluent et de leurs activités. Ceci permettrait de distinguer les activités qui relèvent de stratégies de survie et celles qui répondent à d'autres motivations et qui, pour certaines, relèvent d'un secteur moderne non encore étudié ou, sont plus en transition en l'absence de cadres et de politiques facilitant le passage à des activités plus formelles. Ainsi, l'inadaptation du droit apparaît aussi bien à l'égard des parties à la relation de travail (§ 1) qu'au niveau de la pratique des institutions chargées de l'application du droit du travail (§ 2).

§ 1 : L'inadaptation aux parties

263. Selon le document de stratégie nationale intégrée de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle⁴⁵⁴, l'expression partie ou acteur de l'économie informelle désigne à la fois, les auto-entrepreneurs informels, les travailleurs de ces entreprises et les travailleurs

⁴⁵¹ M. P. Van Dijk, *Sénégal : le secteur informel de Dakar...*, ouvr. préc., p. 7.

⁴⁵² *Ibid.*

⁴⁵³ M. P. Van Dijk, *Burkina-Faso : le secteur informel de Ouagadougou...*, ouvr. préc., p. 11.

⁴⁵⁴ S. Barussaud, *Stratégie nationale intégrée de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle au Burkina Faso*, Rapp. préc., p. 5.

informels évoluant au sein des entreprises dites formelles. L'inadaptation touche la figure de l'employeur (I) comme celle du travailleur informel (II).

I. L'inadaptation à l'employeur

264. Dans l'économie informelle, l'employeur est rarement une personne morale. À l'inverse, l'analyse montre une omniprésence de l'entrepreneur individuel/personne physique qui se trouve dans des situations de travail indépendant. Ce caractère rend difficile l'identification de l'employeur ou celui qui pourrait porter ce nom dans les rapports de travail dans l'économie informelle. Une double difficulté permet de démontrer l'inadaptation du droit du travail à l'employeur dans l'économie informelle. D'une part, la difficile identification du pouvoir de l'employeur (A) et, d'autre part, la difficile identification de l'entreprise (B).

A. L'inadaptation à la difficile identification du pouvoir de l'employeur

265. Les activités dites informelles se créent et se déploient suivant un pluralisme de formes de subordinations qui rend difficile l'identification de l'employeur et donc l'application du droit du travail. En Europe, le travail constitue une valeur d'échange alors que l'Africain travaille pour sa survie et celle de sa communauté. En Afrique, « le travail se fait en solidarité dans la communauté, la solidarité étant la condition de survie »⁴⁵⁵. Ainsi, on retrouve, dans la mise au travail en Afrique, plusieurs formes de subordinations. Celles-ci peuvent être familiales, paysannes, coutumières, etc. La question se pose alors de savoir dans quelles activités s'exercent les formes différentielles de subordinations ?

266. Notre illustration de l'existence d'un pluralisme de subordinations dans la mise au travail va porter sur le contrat d'entraide familiale et paysanne en rapport avec le droit coutumier africain. Il faut souligner que l'expression « droit coutumier du travail » peut paraître impropre pour un juriste européen, si on part du principe que le droit est un ensemble de règles régissant la vie en société dont l'inobservation est sanctionnée par la puissance publique étatique. Ici, en effet, la sanction n'est pas assurée par une puissance publique, mais généralement par un chef de famille ou de clan. On parlera alors de certaines pratiques dans les sociétés traditionnelles africaines ou d'usages d'organisation collective.

⁴⁵⁵ O. Koné, *Contribution à l'étude d'un droit du travail adapté à l'Afrique subsaharienne francophone à travers l'exemple des Etats d'Afrique de l'Ouest*, thèse préc., spéc., p. 264.

267. L'entraide se pratique généralement dans les travaux champêtres. D'emblée, il convient de rappeler que les sociétés traditionnelles africaines, l'économie était, avant tout, une économie agricole. « La conséquence de ce fait économique est que partout le droit est un droit paysan, en ce sens que les règles de droit sont plus ou moins marquées par la nécessité de cette civilisation agraire. Elles sont établies et elles évoluent en fonction des activités agricoles »⁴⁵⁶.

268. C'est ainsi que « dans certaines sociétés, il y avait même une distinction entre le chef de terre, successeur des ancêtres, et le chef politique, qui exerçait le pouvoir politique. Le chef de terre avait alors le droit et le devoir de trancher les litiges économiques entre les membres du groupe et défendait l'intégrité du terroir à l'égard des étrangers »⁴⁵⁷. Ainsi, une institution comme la chefferie était profondément influencée par le caractère agraire de certaines sociétés africaines.

269. Il est intéressant de lire dans les travaux de Monsieur Oumar Koné⁴⁵⁸ qui retrace le travail chez les Sénoufo, un peuple que l'on retrouve à la fois au Burkina Faso, en Côte-D'Ivoire et au Mali. Selon l'auteur précité, « chez les Sénoufo, l'unité de travail est le *Segnon* qui rassemble les individus travaillant sur le même champ collectif. Un *Segnon* comprend : un chef d'exploitation avec sa ou ses femmes et leurs enfants, le ou les frères de même père du chef d'exploitation avec leurs femmes et leurs enfants, un neveu utérin du chef d'exploitation. Il peut y avoir aussi la mère veuve du chef d'exploitation, une sœur non mariée, divorcée ou veuve. La répartition des tâches est établie entre les âges et les sexes. L'entraide se faisait également à l'intérieur de cette répartition autant que les temps de pause et de partage de repas collectif »⁴⁵⁹. La question peut alors se poser de la répartition que fait le *Segnon* du fruit d'exploitation.

270. A ce propos, Monsieur Oumar Koné⁴⁶⁰ relève que les produits vivriers du champ collectif sont affectés à la nourriture des membres du *Segnon* et ne peuvent pas être vendus. Cependant, le coton et les arachides sont vendus. L'argent collectif reste aux mains du chef de *Segnon* et sert aux dépenses communes ou dépenses considérées comme nécessaires à la vie courante. L'argent individuel que l'homme pouvait retirer de l'exploitation éventuelle de champ individuel sert notamment à l'achat de vêtements pour les femmes et les enfants et à

⁴⁵⁶ P.-F. Gonidec, *Les droits africains : évolution et sources*, 2e édition, Paris, LGDJ, 1976, spéc., p. 10.

⁴⁵⁷ O. Koné, thèse préc., p. 267.

⁴⁵⁸ *Ibid.*

⁴⁵⁹ *Ibid.*

⁴⁶⁰ *Ibid.*

l'équipement du ménage. Celui de la femme sert à acheter le nécessaire de la cuisine, les condiments et autres parures pour elle et ses enfants.

271. Plus particulièrement dans le travail domestique, il y a des formes (liens) familiales, des formes de régimes matrimoniaux et des formes de régulation villageoise ou communautaire. Plus récemment, on voit apparaître des pratiques de marchandage de la main-d'œuvre, ce qui est illicite. Des associations qui placent ces domestiques et prélèvent jusqu'à 10% sur leurs salaires. Au-delà de l'apparition de ces nouvelles formes de domesticité, la « bonne » ou domestique est confiée généralement à la famille comme un membre à part entière. Il arrive qu'elle soit scolarisée par la famille même si ce n'est pas le cas le plus répandu.

272. D'une manière générale, il est difficile de penser l'informalité sans tenir compte de ces conditions particulières comme le ferait peut-être un juriste français. C'est ce qu'observe, par exemple, le sociologue Monsieur Philippe D'Iribarne⁴⁶¹ qui a beaucoup travaillé sur l'étude des traditions nationales, des relations professionnelles et des systèmes de relations de travail. Le même auteur a constaté que les concepts de contrat de travail et d'autorité du chef d'entreprise ne sont pas des notions géométriques rigoureusement identiques sous tous les cieux et que l'environnement culturel influence les pratiques de management des entreprises⁴⁶².

273. Ainsi, dans la culture de certains pays africains, en particulier le Burkina Faso, le chef d'entreprise est assimilé à un chef tout court, c'est-à-dire à un bienfaiteur. C'est pourquoi le travailleur n'hésitera pas à solliciter son assistance même pour des problèmes personnels. Cela est encore plus marqué dans la relation entre le domestique et son/sa patron (ne).

274. Dans ces conditions, demander au domestique d'aller saisir l'administration du travail ou le juge pour faire condamner son « bienfaiteur » est vu comme un acte de trahison et pourrait conduire à la déchéance de la société. Monsieur Alain Chauvet affirme, au sujet de la relation avec le personnel, que « tandis que le modèle occidental est conçu pour des sociétés où les relations entre hommes sont subordonnées aux relations entre hommes et les choses, le "modèle

⁴⁶¹ Ph. Iribarne (D'), *Culture et mondialisation, gérer au-delà des frontières*, Paris, Seuil, coll. « Points, Séries Essais », 2002, 357 p. Du même auteur : « Cultures nationales et gestion des entreprises », *revue française de gestion*, 1987, p. 104 ; « Cultures nationales et coopération en entreprise », *Revue Sciences Humaines*, 2004, p. 26 ; « Ce qui est universel, ce qui ne l'est pas », *Revue Française de gestion*, 1987, p. 9.

⁴⁶² V. not. R. Lowie, *Histoire de l'ethnologie classique, des origines à la seconde guerre mondiale*, (trad) H. Gremont, Paris, Payot, coll. « Petite bibliothèque Payot », 1991, 263 p.; R. Linton, *Le fondement culturel de la personnalité*, Paris, Dunod, 1991, 138 p. ; F. Laplantine, *L'anthropologie*, Paris, Payot et Rivages, coll. « Petite bibliothèque Payot », 1995, 223 p. Cité par Yao Séverin Dje, *Le sort des travailleurs face aux difficultés de l'entreprise en droit ivoirien à la lumière du droit français*, thèse Université de Bordeaux, 2017, p. 45.

africain" quant à lui, doit être adapté à des sociétés où les relations entre hommes sont plus importantes, plus hautement valorisées, que les relations entre les hommes et les choses »⁴⁶³.

275. Notre recherche essaie de mettre en lumière les éléments attestant de la tendance à la contractualisation des relations de travail informel ainsi que des dérives de cette tendance. Afin de déterminer l'ampleur de la contractualisation des relations de travail informel, nous tenterons de l'appréhender à travers ses manifestations avant d'envisager ses limites.

276. La contractualisation peut être définie comme la prééminence de la logique contractuelle sur la logique statutaire dans l'élaboration et la mise en œuvre des règles du droit du travail. Selon certains auteurs comme le Professeur Alain Supiot, la contractualisation n'est qu'une manifestation des idéaux de la « régulation ou de la gouvernance »⁴⁶⁴. Elle constitue avant tout une relativisation de la place du législateur. Dans le cadre et du fait de la contractualisation, la volonté législative n'est plus souveraine. La loi devient relative, d'une part, parce que les pouvoirs du législateur sont partagés, d'autre part, parce que les pouvoirs du législateur sont amoindris⁴⁶⁵.

277. Au Burkina Faso, on observe que le contrat a pris une place importante dans les relations du travail informel en l'occurrence dans le travail domestique. La place du contrat est perceptible également dans l'ampleur grandissante de l'intervention d'associations de mise à disposition, en particulier, des travailleurs domestiques.

278. Ce mouvement de contractualisation trouve une explication dans la rareté de la main-d'œuvre provenant essentiellement de l'exode rural. Cette rareté elle-même due à une relative augmentation de la classe moyenne (plus de femmes qui travaillent donc besoin d'aide-ménagère), mais également à une relative hausse du taux de scolarisation chez les jeunes filles.

279. Dans l'hypothèse du travail informel, la contractualisation des relations de travail se fait presque complètement en marge de la volonté du législateur par une quasi-exploitation des travailleurs. En effet, si ces pratiques permettent d'assurer une meilleure rémunération, il n'en demeure pas moins qu'elles se déroulent le plus souvent en contradiction évidente des législations du travail et de la sécurité sociale. Dès lors, la « hausse » des rémunérations des travailleurs est-elle suffisante pour assurer une véritable protection ? Comment appréhender le

⁴⁶³ Alain Chauvet, *Méthodes de management : le guide*, éditions d'organisation, Paris, 1997.

⁴⁶⁴ A. Supiot, « La contractualisation des relations de travail en droit français », in Ph. Auvergnon (dir.), *La contractualisation du droit social*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2003, p. 23.

⁴⁶⁵ Ph. Auvergnon, « L'hypothèse d'une contractualisation du droit social dans plusieurs systèmes juridiques », in *La contractualisation du droit social*, ouvr. préc., p. 14.

mouvement de contractualisation qui traverse les formes de travail dans l'économie informelle ? Quels instruments juridiques pour éviter les pratiques illicites qui détériorent les conditions de travail informel ? Autant de problèmes que suscite le travail domestique au droit du travail et à la stratégie de transition vers le formel.

280. Ainsi, le travail apparaît à la fois comme source de richesse et comme facteur d'appartenance à une communauté. Dès lors, on comprend mieux les enjeux et l'importance de la collectivité, du village ou de la famille pour l'encadrement juridique des formes de travail en Afrique en général et particulièrement au Burkina Faso.

B. La difficulté d'identification de l'entreprise⁴⁶⁶

281. Le développement de l'économie informelle est un aspect important dans la littérature sociale et économique. En matière de création de richesses et d'emplois, les unités économiques informelles, définies comme étant des entreprises économiques regroupant des petites unités de production et de distribution de biens et de services implantées dans les zones urbaines et dans les zones non urbaines, ont joué et jouent encore un rôle majeur au Burkina.

282. Dans la sphère juridique, notre étude tente de faire une distinction entre l'informalité qui touche l'entité économique elle-même (2) et l'informalité qui a trait au fonctionnement de l'entreprise (3). Mais avant d'examiner la situation des unités économiques qualifiées d'informelles, il convient de démontrer que l'entreprise, selon le sens classique que lui donnent les auteurs, traverse une crise et occupe une place marginale dans le paysage économique burkinabè (1) et qui rend peu acceptable le schéma de formalisation proposé (4).

1. La crise de l'entreprise

283. La notion d'entreprise est très discutée⁴⁶⁷ du fait de l'importance qui s'attache à la détermination du cadre juridique d'application du droit du travail. Deux conceptions se

⁴⁶⁶ V. not. Thierry Lamarche, « La notion d'entreprise », *RTD com.* 2006, p. 709. V. ég. Pierre Le Cannu, « La notion juridique de l'entreprise », *Petites Affiches*, 1986, n° 58, p. 20.

⁴⁶⁷ F. Escot, « Les débrouillards de Bamako : entre besoin de sécurisation et méfiance envers l'Etat dans les secteurs de l'artisanat, des métaux et du petit commerce » in F. Lapeyre et A. Lemaître (dir.), art. préc., spéc., p. 85. Partageant ce constat, l'auteur affirme que la notion d'entreprise n'a pas d'équivalent précis en bambara et

distinguent. Premièrement, l'entreprise est une communauté de travail où les dirigeants et les salariés sont liés par une solidarité organique, à savoir, l'existence d'intérêts communs à tous les membres de l'entreprise. Selon la seconde conception, c'est la théorie contractuelle qui fonde la subordination du salarié, mais également le pouvoir de décision économique de l'employeur.

284. Examinée d'un point de vue de la taille, notre recherche démontre que les UEI sont en général de petites entreprises à une seule personne. Plus généralement, les entreprises informelles peuvent être découpées en 3 catégories, à savoir : les autoentrepreneurs (sans employé), les microentreprises (de 1 à 9 employés) et les PME (de 10 à 100 employés)⁴⁶⁸. On a observé également que « les branches d'activité économique⁴⁶⁹ possèdent elles aussi une forte influence sur le niveau de formalité des petites et moyennes entreprises et sur leur volonté ou leur capacité à satisfaire les différents critères de formalité »⁴⁷⁰.

285. Les caractéristiques du tissu entrepreneurial burkinabè mettent en évidence que « la grande majorité des MPME sont concentrées dans les secteurs à faible valeur ajoutée (commerce de détail, artisanat, prestation de services aux particuliers) qui sont également celles-ci possède le taux de formalité le plus (inférieur à 10%). À l'opposé, l'industrie extractive et la branche d'activité des BTP sont davantage régulées tout comme elles possèdent des taux de formalité proches de 100% pour la première et de 70% pour la seconde »⁴⁷¹.

286. En Afrique, ces UEI, que Madame Koumba Mesmin appelle *entreprises populaires*⁴⁷² ou encore d'*entreprises de survie*⁴⁷³, se déploient dans tous les domaines de la vie sociale, et en particulier dans le secteur de la vente intermédiaire et l'artisanat, notamment les métiers de la maçonnerie, de la cordonnerie, des maquis et bars, etc.

que l'entreprise est perçue comme une unité formalisée, un groupe structuré qui a accès aux banques, aux financements et surtout aux marchés publics.

⁴⁶⁸ S. Barussaud, « Stratégie nationale intégrée de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle au Burkina Faso (SNI-TEF/BF) », rapp. préc., p. 5.

⁴⁶⁹ La branche d'activité économique désigne un regroupement d'entreprises homogènes engagées dans un groupe d'activités similaires (ex. du transport routier qui comprend le transport de marchandises et le transport de passagers).

⁴⁷⁰ Barussaud, rapp. préc., p. 19.

⁴⁷¹ *Ibid.*

⁴⁷² E. Koumba Mesmin, « Les enjeux de l'extension de l'Acte uniforme relatif aux procédures collectives d'apurement du passif aux entreprises informelles africaines : enjeux juridiques et économiques », *ERSUMA* 2012/1.

⁴⁷³ E. K. Mesmin, art. préc.

287. Dans le même sens, Monsieur Fabrice Escot⁴⁷⁴ souligne que la structure de l'activité informelle n'est ni perçue ni vécue par les artisans comme une entreprise, mais comme le cadre d'un travail indépendant. Les patrons se désignent eux-mêmes sous la terminologie générique « ouvriers » en français, et/ou « bolola barakèla » en bambara, qui renvoie au travail manuel de façon large.

2. L'informalité de l'unité économique

288. L'une des caractéristiques fondamentales de l'UEI, c'est qu'elle se crée et se développe en marge du cadre juridique établi par l'Etat. En effet, selon le BIT, est informelle l'entreprise qui n'a pas de statut légal. Elle n'a pas d'existence légale. Or, une entreprise dépourvue de personnalité juridique ne peut pas être sujet de droit. Il ne s'agit donc pas de transformer l'entreprise informelle en entreprise formelle, mais plutôt de reconnaître aux UEI un statut juridique peut-être *sui generis* ? En droit commercial, il s'agirait du mécanisme d'enregistrement de ces entreprises.

289. En outre, plusieurs théories s'entrecroisent sur les entreprises informelles. Monsieur Emile-Michel Hernandez⁴⁷⁵ classe les entreprises en 3 catégories selon les ambitions des entrepreneurs : les entrepreneurs traditionnels, les entrepreneurs modernes et enfin les entrepreneurs futuristes. Cette classification "contraste" une fois de plus avec la théorie traditionnelle. Cette classification prend en compte le temps, donc le contexte et l'ambition qui devraient guider les choix stratégiques desdites entreprises. Pour ces auteurs, l'entrepreneur, tourné vers le passé, utilise la tradition comme moteur de son action ; ancré dans le présent, il use de l'imitation comme moyen de suivre la mode ; axé vers le futur, il s'appuie sur l'innovation comme vecteur d'avantages stratégiques⁴⁷⁶.

290. Quant à Monsieur Jean Copans⁴⁷⁷, il affirme que l'analyse de l'entreprise africaine doit être contextualisée. En effet, selon cet auteur, « [...] l'entreprise africaine serait donc entièrement soumise aux rapports sociaux ambiants ». Cette recomposition complète, continue-t-il, produirait d'emblée une perversité structurelle interdisant toute gestion "rationnelle", au

⁴⁷⁴ F. Escot, art. préc., p. 84.

⁴⁷⁵ Émile-Michel Hernandez, « L'Etat et l'entrepreneur informel en Afrique », *Revue internationale P.M.E.* vol. 10, 2012/1, p. 103-122.

⁴⁷⁶ E.-M. Hernandez, L. Marco, « Entrepreneuriat versus salariat. Construction et déconstruction d'un modèle ? », *Revue française de gestion* 34, n° 188-189, p. 61-76.

⁴⁷⁷ Jean Copans, « Sociologie/Anthropologie du travail/de l'organisation/de l'entreprise ? », *Journal des anthropologues*, n° 66-67, 1996, p. 29-39.

sens classique du terme, de l'espace entrepreneurial. Ainsi, poursuit-il, « les interrogations portant sur la formalisation et l'accumulation au sein du secteur informel conduisent à étudier les petits entrepreneurs dans une perspective aussi bien économique que sociologique ». Dans cette optique, la théorie de l'économie sociale et solidaire⁴⁷⁸ qui prend pour point d'ancrage des activités dans le secteur informel, les conditions de nécessité et la communauté de destin des acteurs, rend compte des impératifs des activités informelles.

291. Par ailleurs, l'examen de l'entreprise en Afrique doit tenir compte des aspects sociologiques. Les études sociologiques opposent à l'accumulation monétaire qui caractérise l'économie capitaliste basée sur l'échange, une accumulation « relationnelle », régie par le principe de « réciprocité ». Dans ce cas de figure, l'unité économique de base n'est plus le ménage ou l'entreprise, selon des auteurs comme Jacques Defourny, Patrick Develtere et Bénédicte Fonteneau⁴⁷⁹, mais plutôt des réseaux sociaux en « grappe ».

292. Les caractéristiques essentielles de l'économie sociale sont la condition de nécessité et la condition de communauté de destin⁴⁸⁰. D'abord, selon les auteurs précités, l'économie sociale est « fille de la nécessité »⁴⁸¹. Elle naît de la conjugaison de besoins pressants non satisfaits et de l'inexistence d'alternatives en vertu des moyens disponibles. Ensuite, la condition relative à la « communauté de destin » traduit l'enracinement de l'économie sociale dans une dynamique collective qui suppose la cohésion sociale. A titre illustratif, l'analyse du secteur informel des TIC laisse apparaître les caractéristiques propres à l'économie sociale⁴⁸² pour deux raisons au moins. La première tient à la primauté du facteur travail sur le facteur capital à travers l'absence d'accumulation de la plupart des unités. La seconde a trait au fait que les motifs de création des UEI répondent généralement à une contrainte de survie.

293. Il en résulte que « la recherche de la compréhension du dynamisme du secteur informel des TIC passe par la prise en compte préalable des structures sociales et des systèmes de valeur dans lesquels évoluent lesdits micros-entreprises »⁴⁸³.

⁴⁷⁸ V. I. Daugareilh et M. Poorter (dir.), « L'économie sociale et solidaire », dossier thématique, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2022/3.

⁴⁷⁹ Jacques Defourny, Patrick Develtere, et Bénédicte Fonteneau, (dir), *L'économie sociale. Coopération Nord-Sud et Développement*, Jalons, Bruxelles : De Boeck Université, coll. « Ouvertures Economiques », 1999, 278 p.

⁴⁸⁰ J. Defourny, Patrick Develtere et B. Fonteneau, « Le fil conducteur de l'ouvrage : enjeux et chantiers de l'économie sociale », in J. Defourny, Patrick Develtere et B. Fonteneau (dir.), *ouvr. préc.*, p. 11-24.

⁴⁸¹ *Ibid.*

⁴⁸² S. M. Ndiaye, A. Niang Jr, *ouvr. préc.*, p. 32.

⁴⁸³ *Ibid.*

3. L'informalité de fonctionnement

294. L'informalité de fonctionnement concerne les entreprises qui sont normalement constituées et déclarées notamment au Registre de commerce et de crédit mobilier (ci-après, RCCM). Quand l'entreprise est déclarée, elle satisfait un élément non négligeable de formalisation car elle est connue des services fiscaux à travers un numéro d'identifiant financier unique (ci-après, IFU). Ces deux formalités déclaratives permettent à l'entreprise d'augmenter son « taux de formalisation »⁴⁸⁴. Dans ce cas donc, ce n'est plus l'entité elle-même qui pose problème, mais c'est son mode de fonctionnement qui peut être informel. Cette informalité s'apparente plus précisément à des situations de fraude à la loi.

295. Sans surprise, les enquêtes statistiques confirment nos perceptions théoriques en ce qu'elles permettent de montrer des rapports de complémentarité entre les secteurs formel et informel exclusif de toute analyse binaire et dichotomique entre ces deux secteurs économiques. En effet, le taux de formalité au Burkina Faso se calcule en fonction de 4 critères qui sont la possession du RCCM, d'un numéro IFU, la déclaration d'employeur de la CNSS et la tenue d'une comptabilité formelle de type Syscohada⁴⁸⁵. Cette vision multicritère de la formalité est conforme avec le cadre conceptuel préconisé par la Recommandation n° 204 qui indique que les entreprises peuvent satisfaire certains critères et ne pas respecter certains autres dépendamment des opportunités ou des contraintes rencontrées par les entrepreneurs. Le tissu entrepreneurial burkinabè possède un faible respect des quatre critères de la formalité qui sont suivis par moins de 15% des entreprises.

296. La possession d'un RCCM est l'indicateur le plus respecté (13.1%) grâce à la politique active du Centre des formalités des entreprises (ci-après, CEFORE) visant à faciliter le processus de création d'entreprises et la délivrance du RCCM. Le numéro IFU se situe à un niveau légèrement inférieur (12.1%), tandis que la CNSS et la comptabilité Syscohada sont toutes deux inférieures à 10%⁴⁸⁶. Cette réalité d'un suivi variable des critères de formalité par les entreprises démontre que la dichotomie formelle/informelle n'est pas opérante dans le

⁴⁸⁴ A ces deux exigences, la stratégie nationale ajoute la déclaration d'employeur à la CNSS et la tenue d'une comptabilité formelle de type Syscohada : v. S. Barussaud, rapp. SNI-TEF/BF, p. 18.

⁴⁸⁵ Le Syscohada renvoie au système comptable de l'ensemble des pays membres de l'OHADA et donc celui applicable au Burkina Faso.

⁴⁸⁶ S. Barussaud, rapp. préc., p. 18.

contexte entrepreneurial burkinabè et qu'une proportion importante d'entreprises sont dans un statut intermédiaire de semi-formalité (respect de 1 à 3 critères sur 4). L'introduction de cette catégorie intermédiaire d'entreprises permet de décrire plus finement le tissu entrepreneurial burkinabè qui comprend 74.4% d'entreprises informelles, 16.9% d'entreprises semi-formelles et seulement 8.7% d'entreprises formelles⁴⁸⁷.

297. Selon le rapport sur la stratégie nationale intégrée de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle du Burkina Faso⁴⁸⁸, ces quatre caractéristiques, étroitement imbriquées, exercent une influence significative sur le degré élevé d'informalité du tissu entrepreneurial national. La précarité de la situation des entreprises recensées explique en grande partie la part prépondérante de l'économie informelle (activités informelles de subsistance).

298. Toutefois, des analyses plus fines des caractéristiques des entreprises informelles indiquent que l'informalité n'est pas uniquement l'apanage des plus faibles et qu'une part significative de PME possède un statut semi-formel (16.9%) qui fluctue en fonction de la conjoncture économique et des opportunités de marché⁴⁸⁹. Ainsi, ces PME font des allers-retours entre la formalité et l'informalité et choisissent de satisfaire les critères de la formalité dont elles ont prioritairement besoin pour fonctionner. Tel est le cas, par exemple, d'une entreprise du BTP qui décide de se formaliser pour soumissionner à un appel d'offres puis redevient informelle après avoir exécuté ce marché.

299. De plus, il existe un certain nombre d'entreprises qui possèdent un volume d'activité et une capacité financière très importante, mais qui décident délibérément de ne pas respecter l'ensemble des critères de la formalité en raison de l'absence de mesures coercitives efficaces. L'existence de ces entreprises dans l'économie informelle met en évidence la faible capacité de l'Etat à faire appliquer sa réglementation de manière uniforme et également la nécessaire distinction entre le statut de formalité de l'entreprise et celui de ses travailleurs. La prise en compte du fait qu'il subsiste au sein des entreprises dites formelles des pratiques informelles au détriment des conditions d'emploi des travailleurs, implique d'avoir une analyse plus globale de l'économie informelle qui considère également la qualité des emplois existants⁴⁹⁰.

⁴⁸⁷ S. Barussaud, rapp. préc., p. 18.

⁴⁸⁸ *Ibid.*, p. 19.

⁴⁸⁹ *Ibid.*

⁴⁹⁰ *Ibid.*

4. L'inadéquation du droit au schéma de formalisation proposé pour les Unités économiques informelles

300. L'inadéquation du droit au schéma proposé dans le cadre de la stratégie nationale de transition vers l'économie formelle peut se justifier par deux principaux facteurs. Un premier facteur explicatif semble être le déficit d'implication des acteurs dans le processus d'élaboration de la réglementation, de même que dans le dialogue entre les différentes institutions chargées de la mise en œuvre du droit avec les organisations professionnelles de travailleurs. En effet, la conformité à une réglementation conçue avec peu ou prou d'implication des acteurs, voire sur fond d'instrumentalisation de ceux-ci, est à l'évidence un leurre.

301. Un deuxième facteur important de l'échec de la formalisation est lié au coût de la conformité au cadre légal et réglementaire existant, notamment le coût de l'enregistrement légal et le coût du maintien de la formalité, relatifs aux différentes charges fiscales et sociales dont se plaignent les UEI.

302. De nombreuses études réalisées en Afrique et à Madagascar⁴⁹¹ montrent que la réticence liée au coût de l'application des lois n'est en général pas volontaire. Il s'agirait, non pas d'une volonté ferme d'échapper ou de contourner les dispositifs légaux sur la fiscalité et les cotisations sociales, mais plutôt, d'une incapacité financière des UEI à payer.

II. L'inadaptation au travailleur informel

303. Dans l'économie informelle, le travail rémunéré présente plusieurs caractéristiques. Si le travail dépendant n'y est pas par nature précaire, la précarité en est une caractéristique principale. Comme nous l'avons déjà souligné, l'économie informelle offre une grande flexibilité en termes de temps de travail qui induit une instabilité dans l'organisation du travail et rend difficile l'identification du pouvoir. En revanche, elle est aussi le lieu où les garanties attachées aux formes de travail classiques sont les moins présentes. Les travailleurs répondant aux critères classiques du salariat y sont faiblement représentés.

⁴⁹¹ Aimé Ramiarison Herinjatovo et Ramiarison Herinjatoelina, « Les facteurs d'informalité et les opportunités de transition vers l'économie formelle à travers l'étude diagnostic de la filière de commercialisation du vivrier marchand à Madagascar », in F. Lapeyre, S. Barussaud (dir.), *La formalisation vue d'en bas : Enjeux pour la transition vers l'économie formelle*, Paris, Academia - L'Harmattan, 2019, p. 207.

304. Plus précisément, concernant l'inadéquation du droit du travail aux travailleurs dépendants dans l'économie informelle, il est pertinent de remarquer que la nature de la relation varie selon les secteurs d'activités. Dans certains secteurs, il est difficile de démêler le faux travailleur indépendant⁴⁹² du vrai indépendant.

305. Cependant, dans la majorité des secteurs informels étudiés, on note une forte dominance pour l'auto-emploi, une catégorie juridique non prise en compte (même partiellement) par la législation du travail. En ce sens, notre recherche confirme les études précédentes⁴⁹³ selon lesquelles l'économie informelle au Burkina Faso regorge de travailleurs présentés comme indépendants, des auto-entrepreneurs (travailleurs autonomes) ou encore des entrepreneurs selon le concept consacré en droit de l'OHADA (A). Ensuite, dans d'autres secteurs informels, les caractéristiques de l'emploi conduisent à retenir la qualification actuelle du travail salarié. Si l'emploi salarié est marginal, il n'est pas pour autant mieux protégé par le droit. Nous verrons que le travail salarié concerne surtout les secteurs du travail domestique et des débits de boissons dont la réglementation reste floue et inadaptée (B).

A. L'auto-emploi ou le travail autonome comme forme de travail dominant pourtant ignoré de la réglementation du travail

306. Les caractéristiques de l'emploi dans l'économie informelle sont plus ou moins semblables dans la plupart des Etats de l'Afrique de l'Ouest francophone⁴⁹⁴ en particulier au Burkina Faso. L'unité de production informelle qui est la forme d'entreprise la plus répandue dans l'économie burkinabè est définie comme étant : « des entreprises informelles qui ne sont pas enregistrées, ne possèdent pas d'identifiant financier, ne sont pas enregistrées à la Caisse Nationale de Sécurité sociale et ne tiennent pas de comptabilité simplifiée »⁴⁹⁵.

307. Les données du dernier Recensement Industriel et Commercial (ci-après, RIC-2016) de l'INSD, concluent à une prédominance d'autoentrepreneurs et de microentreprises individuelles qui constituent le cœur du tissu entrepreneurial au Burkina Faso⁴⁹⁶. Ces deux

⁴⁹² Au Burkina Faso, l'idée de l'existence d'une dépendance économique est inconnue du Code du travail.

⁴⁹³ Dans ce sens not., INSD, rapp. préc., 46 p. ; INSD, SNI-TEF/BF préc., p. 5 et s.

⁴⁹⁴ F. Lapeyre, A. Lemaître (dir.), *Politiques publiques et pratiques de l'économie informelle en Afrique subsaharienne*, ouvr. préc. V. ég. F. Lapeyre S. Barussaud (dir.), *La formalisation vue d'en bas : enjeux pour la transition vers l'économie formelle*, ouvr. préc.

⁴⁹⁵ INSD, *Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel*, préc.

⁴⁹⁶ V. INSD, *Rapport d'analyse du VIIème Recensement Industriel et Commercial*, 90 p., spéc. p. 13 et 25. Selon ce rapport, « plus de 9 entreprises sur 10 sont [...] des personnes physiques tandis que seulement 4,4% des

catégories d'acteurs économiques largement majoritaires, possédant généralement des ressources humaines, matérielles et financières limitées, se rapprochent davantage d'activités de subsistance que d'entreprises à potentiel élevé de croissance et de création d'emplois dont l'économie burkinabè a pourtant besoin pour assurer sa transformation structurelle.

308. Il y a donc une dominance de l'auto-emploi avec une taille moyenne de moins de 2 personnes par unité de production, une disparité aussi bien des revenus que de la représentativité des acteurs suivant le sexe⁴⁹⁷. Selon Monsieur Gerry Chris, de tels producteurs du secteur informel se caractérisent par le fait « qu'ils tirent la plus grande partie de leurs revenus de relations personnelles artisans-clients, fournissant des articles destinés à la consommation immédiate sans aucune médiation commerciale »⁴⁹⁸.

309. La législation du travail reste muette sur le statut professionnel (social) de l'auto-entrepreneur. D'un point de vue purement doctrinal, on peut noter que l'auto-entrepreneur se caractérise par une concentration des pouvoirs aux mains d'une seule personne (1). Cette dernière supporte les risques de l'activité (2). Dans le cas du Burkina Faso, il peut être observé également que l'auto-entrepreneur se trouve dans une double position d'ignorance et de rejet des schémas de formalisation proposée (3).

1. La propriété du matériel de production

310. La concentration des pouvoirs découle de la propriété du matériel de production⁴⁹⁹. Ainsi en est-il dans les activités de soudure, de menuiserie, de construction métallique, etc. Les chefs d'unités économiques qui possèdent le matériel sont responsables économiquement et sont au sommet de la hiérarchie des différents acteurs de l'atelier, en particulier les apprentis et parfois quelques salariés occasionnels.

311. La création d'un atelier n'est pas un processus standardisé en termes de parcours, de compétences du « patron », d'acquisition des ressources ou de modalités, mais un assemblage singulier réalisé individuellement⁵⁰⁰, dont le seul principe serait de produire et dont les règles

entreprises sont des personnes morales (Société anonyme et société anonyme à responsabilité limitée notamment) ».

⁴⁹⁷ RIC-2016, rappr. préc., p. 29.

⁴⁹⁸ V. G. Chris, art. préc., p. 395.

⁴⁹⁹ Y.-A. Fauré et al., (dir.), *Petits patrons africains : entre l'assistance et le marché*, Paris, Karthala, coll. « Hommes et sociétés », 2000, p. 267.

⁵⁰⁰ F. Escot, « Les débrouillards de Bamako... », in Lapeyre et Lemaître (dir.), ouvr. préc., p. 84.

de fonctionnement dépendent de diverses formes d'arrangement inégalement contractualisées et/ou officielles.

2. La gestion du risque (individuelle et collective) selon une double logique de solidarités informelle et formelle

312. L'entrepreneur informel supporte tous les risques liés à l'exercice de son activité. À son niveau, la dépendance provient de la fragilité de ce type d'entreprise qui est quasi exclusivement liée à la personne de son propriétaire et qui subit directement les événements affectants celui-ci⁵⁰¹. Dans ces circonstances, les réseaux familial et professionnel occupent une importance centrale dans la gestion des risques professionnels.

313. L'auto-entrepreneur construit ses réseaux en fonction de ses relations personnelles ou familiales. Selon le type d'activité exercée, ces relations peuvent être diversifiées et s'étendre aussi bien en milieu rural que dans les centres urbains. L'aspect commun des réseaux d'origine et des réseaux urbains réside dans le fait qu'ils sont basés sur la solidarité, et marqués par la hiérarchie et l'inégalité entre les membres. Dans l'un de ses articles, Monsieur Georges Agbachi Alé⁵⁰² constate que « l'ensemble des unités étudiées n'a aucune connaissance des politiques publiques mises en œuvre récemment [...] en dehors du programme de microfinance [...] auquel ces unités ont rarement accès »⁵⁰³.

314. La plupart du temps, ces travailleurs autonomes ont recours aux aides familiales et communautaires pour subvenir aux soins de santé, frais de scolarisation, frais funéraires, soutien d'investissement, etc. Or, il a été démontré que ces formes de sociabilité sont elles-mêmes en crise⁵⁰⁴ et ne permettent pas la réalisation de la stratégie de formalisation envisagée par les pouvoirs publics.

⁵⁰¹ Y.-A. Fauré et al., (dir.), *Petits patrons africains...*, ouvr. préc., p. 139.

⁵⁰² Georges Agbachi Alé, « L'économie informelle à Cotonou : les secteurs de la transformation alimentaire, de la petite restauration et de la vente non officielle des produits pétroliers », in Lapeyre et Lemaître, ouvr. préc., p. 141.

⁵⁰³ *Ibid.*

⁵⁰⁴ Sylvie Ayimpam, « La créance et la dette. Stratégies de « sécurisation » des commerçants dans un Grand marché », in Lapeyre et Lemaître (dir.), ouvr. préc., p. 189.

3. Un double rapport d'ignorance et de rejet des normes de formalisation proposées

315. À l'évidence, on observe que le faible niveau scolaire et le déficit de sensibilisation des acteurs ne facilitent pas les efforts de formalisation entrepris par les pouvoirs publics en particulier dans le cadre de la stratégie nationale intégrée rédigée en 2020⁵⁰⁵. Les auto-entrepreneurs informels se singularisent, en effet, par leur niveau scolaire. L'enquête que nous avons menée a permis de rencontrer Monsieur Jean, un soudeur qui n'a pas eu de parcours scolaire. Il affirme notamment : « je ne pouvais rien faire d'autre que le travail de soudeur pour pouvoir entretenir mes enfants et ma famille. J'ai acquis ces compétences au long de ma vie et je n'ai pas de formation formelle »⁵⁰⁶.

316. L'analyse des raisons de la non-fréquentation ou d'abandon scolaire montre que le manque de moyens financiers (36,8%)⁵⁰⁷ est la principale raison évoquée pour justifier la non-fréquentation ou l'abandon scolaire des personnes de 6 ans ou plus ayant arrêté leurs études ou qui n'ont jamais été à l'école. Les autres raisons majeures d'abandon scolaire sont la préférence des jeunes pour un apprentissage ou un travail (12,6%), la distance du fait de l'éloignement de l'école (10,7%), l'échec scolaire (7,3%), la jeunesse (7,1%)⁵⁰⁸. Ainsi, en 2015, plus de la moitié de la population de dix (10) ans ou plus est non scolarisée au Burkina Faso. Selon les derniers chiffres disponibles⁵⁰⁹, les non instruits représentent 57,2% de la population burkinabè, les personnes de niveau d'instruction primaire constituent 23,6%, tandis que les personnes ayant atteint le niveau supérieur sont de 2,2%. En milieu rural, 68% de la population est non scolarisée contre 28,4% en milieu urbain⁵¹⁰.

317. Par ailleurs, le taux de décrochage scolaire est notable. Cela explique en grande partie le fait que la majorité de ces jeunes se tourne vers les réseaux de familles, en l'occurrence dans le cadre du « confiage » d'enfants à des fins de travail, ou migrent individuellement à la recherche d'un travail en ville.

⁵⁰⁵ Ministère de la jeunesse et de la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes, *SNI-TEF/BF préc.*, spéc., p. 57. Selon la Stratégie, « il est prévu que le PAO axe premièrement ses interventions sur le renforcement de la productivité des entreprises (Axe 2) et la protection élargie des droits des travailleurs (Axe 3) afin d'engager des démarches pour viser un respect des différents indicateurs de la formalité (Axe 1) ou de la réglementation professionnelle (Axe 4) ».

⁵⁰⁶ Cf. Entretien réalisé le 22 décembre 2020 avec Monsieur Jean, soudeur au quartier Kalgondin, Ouagadougou.

⁵⁰⁷ INSD, *Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel. Thème 2 : Caractéristiques sociodémographiques*, préc, p. 30.

⁵⁰⁸ *Ibid.*

⁵⁰⁹ *Ibid.*

⁵¹⁰ *Ibid.*

B. La place résiduelle de l'emploi salarié dans les catégories de formes de travail dépendant

318. La mise en œuvre du droit du travail actuel semble passer nécessairement par la preuve de l'existence d'une relation de travail salariée. Or, il y a un décalage entre un concept juridique de subordination défini par le législateur⁵¹¹ et appliqué par le juge burkinabè pour garantir la protection des travailleurs et une réalité des situations de travail qui est le plus souvent incompatible avec les critères de la subordination juridique. Les chiffres les plus récents du marché du travail burkinabè témoignent d'un tel écart puisqu'ils mettent en évidence que le taux élevé d'informalité des actifs (95,2%)⁵¹² est fortement associé à la faiblesse du taux de salarisation (25,2%) et au taux élevé de vulnérabilité des emplois (72,5%)⁵¹³. Il ressort également que ce niveau d'informalité est variable en fonction du profil de l'individu (sexe, classe d'âge, niveau d'instruction) et de son milieu de résidence⁵¹⁴.

319. Ainsi, le salariat se caractérise essentiellement par un ressort relationnel fort (1) qui influe sur les rapports de travail entre le donneur d'ordre et le salarié *stricto sensu* de même qu'avec l'aidant. À cette première caractéristique, il convient d'en ajouter une deuxième concernant le régime d'emploi des travailleurs salariés informels (2).

1. Le ressort relationnel de la relation de travail

320. Le recrutement se fait principalement par le biais de réseaux⁵¹⁵, encore appelé le travail « coopté »⁵¹⁶. Est qualifié de « coopté », le travail effectué sur la base de liens personnels⁵¹⁷ avec l'entrepreneur informel, ou le petit parton. Ce dernier procède par cooptation en prenant appui sur les réseaux familiaux et les cercles d'amis, et subit, par la même occasion, les jeux des influences de ces milieux.

321. C'est la diversification des appartenances qui est nouvelle et les relations peuvent naître de différents contextes : le voisinage, la politique, le sport, les syndicats ou la religion. Une

⁵¹¹ C. trav., art. 2.

⁵¹² INSD, *ENESI. Thème 4 : Insertion sur le marché du travail*, 50 p., spéc., p. 20.

⁵¹³ *Ibid.*

⁵¹⁴ V. Annexes, Tableau 1, INSD, *Enquête préc, Thème 2 : Caractéristiques socio-démographiques*, 46 p.

⁵¹⁵ Bruno Lautier, *L'économie informelle dans le tiers monde*, Paris, La Découverte, 2004, 114 p.

⁵¹⁶ J. Dakoury, thèse préc., p. 317.

⁵¹⁷ Geneviève Marchand, *Economie informelle au Sénégal. Logique de fonctionnement de quelques entreprises informelles à Saint-Louis*, mémoire de maîtrise en sociologie, Laval-Québec, 2005, 130 p., spéc., p. 105-106.

autre possibilité est celle de passer par des recommandations, ou celle d'être dans le dossier d'une agence. Madame Charlotte⁵¹⁸, qui travaille comme domestique chez un particulier, a accédé à cet emploi après avoir pris le numéro de l'agence auprès d'une connaissance. Un avantage de cette option est qu'elle permet d'avoir un emploi formel.

322. Ainsi, « le lien originel du rapport salarial était donc une filiation très étroite entre les ouvriers et les patrons » comme ce fut le cas en France sous l'Ancien Régime⁵¹⁹. Cela expliquerait, par ailleurs, la difficile caractérisation d'un lien de subordination juridique.

2. Le régime d'emploi marqué par la concentration des pouvoirs de l'entrepreneur

323. Les formes de travail sont difficiles à catégoriser lorsqu'elles se déploient dans l'économie informelle. Néanmoins, l'exécution du travail permet d'identifier deux principales formes de travail salarié : les contrats à durée déterminée (ci-après, CDD) et les contrats de travail occasionnel. Dans les deux cas, le contrat n'est pas écrit.

324. En général, le travail salarié se présente sous plusieurs formes. Le contrat de travail à durée indéterminée (ci-après, CDI), le CDD et même le contrat de travail temporaire peuvent être observés. Cependant, il convient de remarquer que si une tendance aux formes de travail salarié se dégage en particulier dans les secteurs domestique et des débits de boisson, elle reste encore faible et peu accompagnée si l'on en juge par les abus couramment constatés⁵²⁰.

325. Par ailleurs, du point de vue des droits individuels, l'entrepreneur informel détient de larges pouvoirs dans la détermination des modes de recrutement, des durées de travail (repos, congés), dans la fixation du niveau et des modalités de la rémunération de même que la capacité de sanction des manquements du salarié.

326. La rémunération est fixée de façon arbitraire par l'entrepreneur. En effet, le seul critère pertinent observable concerne les possibilités financières du chef d'entreprise. Ces possibilités étant par nature fluctuantes en fonction des saisons et de la stabilité fragile de l'environnement socio-économique du pays, les entrepreneurs fixent généralement la rémunération de leur collaborateur en dessous du salaire minimum légal.

⁵¹⁸ Entretien réalisé le 10 septembre 2022 avec Madame Charlotte, domestique au quartier Gounghin, Ouagadougou.

⁵¹⁹ E.-M. Hernandez, L. Marco, « Entrepreneuriat *versus* salariat. Construction et déconstruction d'un modèle ? », art. préc.

⁵²⁰ J. Dakoury, thèse préc., p. 267.

327. Par ailleurs, si les salariés *stricto sensu* perçoivent un salaire fut-il dérisoire, il convient de distinguer et préciser que la plupart des aidants familiaux ne perçoivent pas un salaire. Toutefois, ces derniers peuvent recevoir des contreparties non financières, en l'occurrence le travail en retour concernant les aidants agricoles ou les contreparties en nature s'agissant le plus souvent des aidants familiaux. Au fond, dans la pratique de l'économie informelle, il n'y a pas de règle précise garantissant un salaire minimum encore moins concernant une égalité salariale entre les travailleurs. De plus, la périodicité de paiement n'est pas garantie.

328. Du reste, le faible niveau d'activité et la fragilité de l'entreprise informelle n'autorisent pas l'entrepreneur à prendre des engagements importants en matière de salaire. L'entrepreneur de l'économie informelle, lui-même bien souvent précaire, ne se situe pas dans une logique d'accumulation de richesses⁵²¹. Dans une étude publiée à la fin des années 1980, le sociologue Bruno Lautier apportait des précisions sur les caractéristiques de l'économie informelle dans le « tiers monde ». Selon le Professeur Lautier, en effet, l'entrepreneur informel se fonde sur une logique de reproduction simple caractérisée par quatre éléments.

329. Premièrement, les activités dans l'économie informelle sont hétérogènes et de faible niveau. Deuxièmement, il est très difficile pour les entrepreneurs informels d'accéder au crédit bancaire (défaut de garantie bancaire) ; d'ailleurs, ces derniers sollicitent très peu ce type de crédit. Troisièmement, le marché étant segmenté, la plupart des entreprises informelles se concurrencent entre elles. Quatrièmement, la taille et le mode de production placent l'entreprise informelle hors de la vue de l'administration. Or, une accumulation de richesses suppose des changements techniques, un agrandissement de la taille de l'activité et le recrutement de personnels qualifiés. Pour toutes ces raisons, une entreprise informelle ne peut accumuler des richesses⁵²².

330. Par ailleurs, le pouvoir de l'entrepreneur s'étend à la fixation des temps de travail. Ainsi en est-il de la définition des temps de travail, du temps de repos et des congés. Le Code du travail fixe le temps de travail effectif à 40 heures hebdomadaires⁵²³. Contrairement à la réglementation du temps de travail, la durée journalière du travail dans l'économie informelle est fixée par l'entrepreneur aussi bien pour lui-même⁵²⁴ et pour ses collaborateurs. En général, la durée effective de travail est fonction de la nature de l'activité, des moyens de production et

⁵²¹ B. Lautier, *ouvr. préc.*, p. 67

⁵²² *Ibid.*

⁵²³ C. trav., art. 137.

⁵²⁴ Travailleur indépendant donc pas de difficulté *a priori*.

du volume des commandes. À titre d'exemple, les ateliers de couture sont très sollicités à l'approche des fêtes religieuses, en particulier, des fêtes de fin d'année⁵²⁵. Le chef d'entreprise mobilise alors tous ses travailleurs. Certains peuvent être amenés à effectuer un travail de nuit et le weekend. Dans ce cas, la contrepartie en termes de rémunération supplémentaire ou de repos est décidée unilatéralement par l'entrepreneur.

331. Un autre facteur de l'étendue des pouvoirs de l'entrepreneur concerne les situations de suspension du contrat de travail. En l'occurrence, en cas de maladie, la non-déclaration de l'activité et du travailleur ne permet pas une prise en charge par l'institution de prévoyance sociale. Le travailleur malade va alors solliciter les solidarités familiales ou l'appui de son patron.

332. L'exorbitance des pouvoirs de l'entrepreneur est perceptible également au moment de la rupture de la relation de travail. Si la notion de licenciement définie comme la rupture à l'initiative de l'employeur est connue de tous les acteurs, il en va autrement de son encadrement juridique. Il en résulte une violation pure et simple des procédures légales en matière de la rupture de la relation de travail. Plus concrètement, l'entrepreneur peut décider de se séparer d'un travailleur paresseux, qui ne montre pas d'intérêt pour l'activité ou en qui il a perdu toute confiance.

333. Au demeurant, il peut être observé une conciliation informelle entre l'entrepreneur et son apprenti ou son salarié. Néanmoins, en cas d'échec de la conciliation, la rupture est inévitable pour l'apprenti ou pour le salarié qui peut néanmoins saisir le juge afin de faire valoir ses droits. Quant à l'aidant, il sera renvoyé à la famille au village avec paiement des frais de transport toujours selon le bon vouloir de l'entrepreneur.

334. Du point de vue des droits collectifs, certains auteurs affirment que le régime de travail salarié se caractérise par la négation des droits collectifs, notamment à travers l'impossibilité de mettre en place des institutions représentatives du personnel et l'inefficacité du droit de la négociation collective⁵²⁶. Néanmoins, deux études récentes, l'une sous la direction de Messieurs Frédéric Lapeyre et Simon Barussaud⁵²⁷, l'autre sous celle de Madame Sylvie

⁵²⁵ La période correspond aux mois d'octobre, de novembre et surtout de décembre.

⁵²⁶ J. Dakoury, thèse préc. spéc. p. 324.

⁵²⁷ F. Lapeyre et S. Barussaud (dir.), ouvr. préc.

Ayimpam⁵²⁸, ont clairement démontré comment les travailleurs de l'économie informelle développent les modes d'organisation et de solidarités en leur sein et quelques fois en rapport avec des organismes formels. Ces études permettent ainsi de nuancer cette première analyse.

335. Pour notre part, nous pensons que la problématique de l'exercice des droits collectifs par les travailleurs œuvrant dans l'économie informelle doit être posée autrement en impliquant davantage l'ensemble des acteurs du travail. Il convient d'envisager une étude élargie du travailleur susceptible d'être protégé par le droit. Cela passe par une double réflexion. La première a trait à l'extension de la protection du droit du travail et du droit de la protection sociale aux travailleurs autonomes, voire aux indépendants qui sont des entrepreneurs individuels travaillant seuls ou employant un petit nombre de travailleurs salariés et aidants. La seconde est relative au problème plus global de l'autonomie collective⁵²⁹ des partenaires sociaux traditionnels (syndicats et autres acteurs du secteur privé formel), de la participation des associations de défense des travailleurs informels et de la capacité de l'Etat à œuvrer à un meilleur accompagnement en termes de réformes des législations et d'augmentation des moyens d'action des acteurs, de mise en œuvre des protections garanties au travailleur quel que soit le statut professionnel concerné. Ces problématiques seront développées dans la seconde partie de notre recherche.

⁵²⁸ S. Ayimpam (dir.), *Aux marges des règles et des lois : régulations informelles et normes pratiques en Afrique*, Academia-L'Harmattan, 2019, 330 p.

⁵²⁹ Sur la notion d'autonomie collective et les controverses doctrinales relatives à la nature de cette autonomie notamment ses rapports avec la norme étatique (*ex nihilo* plus ou moins imposé à l'Etat ou délégation étatique nécessitant habilitation expresse, v. not. N. Aliprantis, *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes*, ouvr. préc., p. 29 ; S. Yannakourou, *L'Etat, l'autonomie collective et le travailleur...*, ouvr. préc., p. 71 ; G. Lyon-Caen, « Anomie, autonomie et hétéronomie en droit du travail », in *En hommage à Paul Horion*, Faculté de droit de Liège, 1972, p. 173, spéc., p. 176. V. ég., P. Roubier, *Théorie générale du droit – Histoire des doctrines juridiques et philosophiques des valeurs sociales*, Paris, Sirey, 1951, rééd. Paris, Dalloz, 2005, p. 256. J. Carbonnier, *Flexible droit. Pour une sociologie du droit sans rigueur*, Paris, LGDJ, 2001, 10^e éd., p. 17 : « Il faut admettre, comme une hypothèse fondamentale, que l'on n'a pas a priori affaire, sur un territoire donné, à un seul droit qui serait étatique ; mais à une pluralité de droits concurrents, étatiques, infraétatiques, supraétatiques » ; J. Chevallier, « La régulation juridique en question », *Droit et société* 2001, p. 827, spéc., p. 835 : « Cette conception moniste est dépassée : l'ordre juridique étatique est désormais pris en tenaille entre des ordres juridiques supra-étatiques, nés de l'émergence de communautés plus larges, et des ordres juridiques infra-étatiques, fondés sur des solidarités partielles ou locales ».

§ 2 : L'inadaptation aux institutions chargées de l'application du droit du travail

336. D'une manière générale, l'effectivité d'une norme juridique est fortement dépendante de l'espace dans lequel elle a vocation à s'appliquer autant que de la capacité à agir efficacement des organes chargés de contrôler et de sanctionner sa violation.

337. Or, force est de constater qu'au-delà de l'inadaptation du droit du travail aux parties et à la relation de travail elle-même, les institutions chargées de l'application et du contrôle des lois en matière de travail sont elles aussi en crise, et cela depuis plusieurs années⁵³⁰.

338. Ainsi, il convient de voir que l'inadaptation des institutions du travail s'exprime à la fois à travers les difficultés d'action des services de l'inspection du travail (I) et par la non-saisine du tribunal du travail (II).

I. L'inadaptation du service d'inspection du travail

339. Le mécanisme de contrôle institutionnel de l'application du droit du travail relève pour l'essentiel de l'inspection du travail. Le Code du travail accorde aux agents⁵³¹ de l'inspection du travail le droit d'entrer et d'enquêter à tout moment dans l'entreprise afin de veiller au respect de la réglementation du travail et de la sécurité sociale. Ces agents peuvent également proposer des sanctions en cas de constatation d'infractions au Code du travail. Ces décisions pourront toutefois faire l'objet de recours juridiques.

340. Il est intéressant de souligner que l'inspection du travail est de type généraliste aussi bien du point de vue de son champ d'intervention matériel que par rapport à son champ d'intervention personnel. Sur le plan matériel, le système d'intervention de l'inspection du travail envisage l'ensemble de la relation de travail et des droits en cause à l'occasion de celle-ci, et non pas seulement les questions de santé et de sécurité au travail. Théoriquement, l'inspection du travail a vocation à intervenir dans l'ensemble des secteurs d'activité peu

⁵³⁰ Ph. Auvergnon, Sandrine Laviolette, et Moussa Oumarou, « Fonctions et limites des administrations du travail en Afrique subsaharienne à la lumière de la convention OIT n° 150 », *Revue internationale du travail* 2011/150, p.89-107.

⁵³¹ Les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et les médecins du travail sont des fonctionnaires de l'Etat régis par la loi n° 081-2015/CNT du 20 octobre 2015 portant statut général de la fonction publique d'Etat. A ce titre, ils sont tenus à une obligation générale de discrétion par les dispositions régissant la fonction publique ainsi que par des dispositions particulières du Code du travail (art. 219) concernant l'exercice de la fonction d'inspecteur du travail. De plus, la loi autorise de recourir à des expertises extérieures en cas de besoin.

important qu'il soit formel ou informel et toutes les relations de travail, qu'elles soient déclarées ou non.

341. Le Code du travail attribue à l'inspecteur du travail une compétence générale d'administration des relations du travail. En effet, « l'inspecteur, placé sous l'autorité du ministre chargé du travail est chargé de toutes les questions intéressant les conditions des travailleurs et les rapports professionnels »⁵³². Selon l'alinéa 2 de l'article 391 du Code du travail, l'inspecteur du travail « participe à l'élaboration des règlements de sa compétence ; veille à l'application des dispositions édictées en matière de travail et de protection des travailleurs ; éclaire de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs ; porte à l'attention de l'autorité compétente les déficiences et abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes ; coordonne et contrôle les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ; procède à toutes études et enquêtes ayant trait aux différents problèmes sociaux à l'exclusion de ceux qui relèvent des services techniques avec lesquels l'inspection du travail peut toutefois collaborer ».

342. Cette longue énumération regroupe en réalité trois types de fonctions, à savoir : des fonctions de contrôle de l'application de la réglementation, celles d'information et de conseil, à l'égard des parties et du gouvernement, et celles de gestion des services et organismes⁵³³. Ces dispositions s'inscrivent directement dans la lettre même de la Convention n° 81 de l'OIT⁵³⁴.

343. À ces trois fonctions, les articles 320 et 370 du Code du travail ajoutent une quatrième : la fonction de conciliation dans les différends individuels ou collectifs opposant employeur (s) et travailleur (s). La fonction de conciliation consiste en « une tentative de rapprochement des positions des parties en conflit de travail par l'inspecteur du travail dans le respect des textes en vigueur afin de trouver un accord mettant fin aux différents points de litiges »⁵³⁵. Le Code du travail rend obligatoire⁵³⁶ la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail. En fonction de l'issue de la conciliation, l'inspecteur du travail établit soit un procès-verbal (ci-après, PV)

⁵³² C. trav., art. 391.

⁵³³ Par exemple, la commission consultative du travail, v. C. trav., art. 405.

⁵³⁴ Convention n° 81 OIT, art. 3, al. 1.

⁵³⁵ V. ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale, *Rapport général annuel 2018 sur les activités des services d'inspection du travail*, janvier 2020, 116 p.

⁵³⁶ En application des dispositions des articles 322, 323, 324 et 371 du Code du travail, le PV de non-conciliation permet de saisir l'instance compétente en l'occurrence le tribunal du travail compétent pour les litiges individuels et le conseil d'arbitrage pour les conflits collectifs.

de conciliation, soit un PV de conciliation partielle, soit un PV de non-conciliation, un PV de non-conciliation par défaut ou enfin un PV exécutoire⁵³⁷.

344. Il faut remarquer que le caractère généraliste, c'est-à-dire étendu, des fonctions de l'inspection du travail présente un certain nombre d'avantages, particulièrement, une centralisation de l'intervention administrative. Dans la pratique, cependant, l'inspection du travail ne peut se déployer que dans les grandes entreprises formelles. Les capacités limitées de l'institution n'arrangent pas les choses.

345. L'inadaptation de l'inspection du travail semble en partie liée aujourd'hui à un renversement des fonctions de l'inspecteur du travail (A), par sa difficulté à investir le champ des relations de travail informel (B) et par la récurrence du déficit de moyens mis à sa disposition (C).

A. L'inadaptation à l'approche classique des fonctions de contrôle de l'inspecteur du travail

346. Le contrôle de la réglementation de la législation sociale⁵³⁸ est la mission première et la plus visible des inspecteurs du travail⁵³⁹. Ce contrôle concerne les employeurs et les travailleurs des entreprises privées et publiques à l'exception des administrations de l'Etat⁵⁴⁰ et des collectivités territoriales⁵⁴¹.

347. Les entretiens réalisés permettent d'affirmer aujourd'hui le rôle central qu'occupe la mission de conciliation ou de médiation chez les inspecteurs du travail. Notre enquête menée auprès de la Direction générale du travail du centre (DGT/C)⁵⁴² démontre que dans la pratique, il y a un net recul de la mission de contrôle au profit de la conciliation.

⁵³⁷ V. *Rapport général annuel 2018 sur les activités des services d'inspection du travail*, janvier 2020, p. 29.

⁵³⁸ Très largement entendu, le contrôle de l'inspecteur du travail porte aussi bien sur la législation nationale (Constitution, lois, règlements, conventions collectives, contrats de travail) et internationales (conventions et recommandations de l'OIT, traités bilatéraux et régionaux) en matière de travail, d'emploi, de santé et de sécurité au travail et de sécurité sociale.

⁵³⁹ P. Kiemdé, *ouvr. préc.*, p. 155.

⁵⁴⁰ C. trav., art. 401, concernant les mines et carrières et les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique. V. ég., C. trav., art. 402, s'agissant des établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile et dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents de contrôle étrangers au service.

⁵⁴¹ Exception faite des agents contractuels des administrations publiques à qui s'appliquent les dispositions du Code du travail.

⁵⁴² V. notre série d'entretiens réalisée entre le 25 et le 30 avril 2018 avec des inspecteurs du travail de la DRT/C à Ouagadougou.

348. La conciliation est une procédure obligatoire en matière de différends individuels⁵⁴³ et collectifs du travail⁵⁴⁴. Le manque de moyens logistiques, notamment de dotation en véhicule et/ou en carburant, et la multiplication des sollicitations en matière de conciliation ont amené l'inspection du travail à réduire sa mission de contrôle⁵⁴⁵.

349. Ces entretiens sont confortés par des données statistiques issues du rapport annuel des activités des services de l'inspection du travail. En effet, la réalité est sans appel. Au fil des années, les inspecteurs ont vu accroître leur mission de conciliation. Selon le dernier rapport publié en janvier 2020, « 5849 PV ont été dressés à l'issue des séances de tentative de conciliation dont 70,73% (4137) dressée par la DRTPS⁵⁴⁶ du Centre »⁵⁴⁷.

350. Une des manifestations concrètes de l'absorption des services d'inspection du travail par les tâches de conciliation⁵⁴⁸ se traduit par la revendication des inspecteurs du travail d'une dotation sous forme de prime de conciliation. Ces mouvements d'humeur ont été suivis d'effets puisqu'un décret en date du 24 avril 2018 a institué une indemnité spécifique de conciliation au profit des inspecteurs et contrôleurs de travail⁵⁴⁹.

351. S'il ne fait aucun doute que la paix sociale est une condition de bon fonctionnement des relations de travail, il est néanmoins à craindre une situation où les inspecteurs du travail

⁵⁴³ V. not., J. Issa-Sayegh, « La conciliation devant l'Inspecteur du travail en matière de conflits individuels », *Penant* 1979/766, p. 385-415. V. ég. C. trav., art. 319 : Le différend individuel est défini comme le « conflit qui oppose un ou plusieurs travailleurs à leurs employeurs à l'occasion de l'exécution du contrat de travail pour la reconnaissance d'un droit individuel ».

⁵⁴⁴ C. trav., art. 367 : Le différend collectif est « un conflit qui naît en cours d'exécution d'un contrat de travail et qui oppose un ou des employeurs à un groupe organisé ou non de travailleurs pour la défense d'un intérêt collectif ».

⁵⁴⁵ Entretien réalisé le 25 avril 2018 avec Messieurs Souleymane Zongo, Marc Zongo et Joël Santouma, inspecteur du travail à la DRT/C. Pour qui « il y a des entreprises formelles qui, sur une période de 15 ans, n'ont jamais reçu la visite des inspecteurs du travail ». « Il y a une nécessité de déconcentrer l'administration du travail et de créer des inspections de travail par zones ou quartiers à l'image des services des impôts ».

⁵⁴⁶ Direction régionale du travail et de la protection sociale.

⁵⁴⁷ V. annexes, Tableau de répartition des actes dressés à l'issue de la tentative de conciliation des conflits individuels du travail enregistrés par région et selon le sexe des travailleurs concernés au 31 décembre 2018. Source : *Rapport général annuel 2018 sur les activités des services d'inspection du travail*, janvier 2020, p. 98.

⁵⁴⁸ Ph. Auvergnon, S. Laviolette, M. Oumarou, art. préc., spéc., p. 92. Il en résulte « un problème de déformation de l'inspecteur du travail ». « La conciliation a fait devier l'inspecteur du travail de sa mission principale, c'est-à-dire celle d'information, de conseils et de contrôle de la réglementation du travail. Cela peut même accroître la corruption dans le domaine » : v. Entretien réalisé le 27 et le 30 avril 2018 avec monsieur Timothée Soulamane, inspecteur du travail à la retraite.

⁵⁴⁹ Décret n° 2018-0310/PRES/PM/MINEFID/MFPTPS portant création d'une indemnité de conciliation au profit des contrôleurs et inspecteurs de travail. Ce texte fixe un taux unique mensuel et non cumulable avec les autres catégories d'indemnités spécifiques applicables aux agents publics de l'Etat (art. 2) de trente mille (30 000) francs CFA pour compter du 1^{er} janvier 2018 (art. 1^{er}).

seraient invisibles sur le terrain. Ainsi que l'affirme Monsieur Philippe Auvergnon, le monde du travail a besoin des « inspecteurs debout et non des inspecteurs assis »⁵⁵⁰.

352. Or, en réalité, dans le cadre des missions de l'Inspection du travail, la Convention n° 81 de l'OIT prévoit expressément que « si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaire aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs »⁵⁵¹.

B. Les difficultés d'accès aux relations de travail dans le secteur informel

353. Le développement continu des relations de travail informel fait apparaître un problème redoutable à l'inspection du travail. En principe, le secteur informel intègre bien le champ de compétence de l'inspection du travail. Cependant, nombreux sont les obstacles auxquels elle doit faire face.

354. Premièrement, il faut noter les contraintes liées au contrôle tenant à des visites inopinées, sur dénonciation en général, mais avec refus de témoignage des travailleurs par crainte de perdre leur emploi. Plus particulièrement, l'établissement et le lieu de travail sont les cibles traditionnelles du contrôle de l'inspection. Une critique est développée, dans certains cas, à propos du haut niveau des sanctions encourues qui ne tiennent pas compte notamment des différences de taille des entreprises. Au Burkina Faso, la majeure partie des travailleurs étant embauchés dans de très petites entreprises parfois familiales, parfois individuelles ou les deux, l'application de ces sanctions risque de faire disparaître ces entreprises, à tout le moins de les fragiliser gravement.

355. Les problèmes que pose le travail informel à l'inspection du travail sont encore plus difficile à traiter en ce qu'ils mettent à l'épreuve la conception historique même de l'inspection du travail. Héritée du « modèle »⁵⁵² nord colonial, « la conception de l'inspection du travail se

⁵⁵⁰ V. not. Ph. Auvergnon, « Difficultés récurrentes et enjeux particuliers des services d'inspection du travail des pays membres de l'UEMOA », *Compte-rendu d'enregistrement, Univeristé de Bordeaux, Comprasec, Labafrica*, 7 mai 2021.

⁵⁵¹ OIT, Conv. n° 81, art. 3, al. 2.

⁵⁵² Ph. Auvergnon, « Modèles et transferts normatifs en droits du travail de pays africains », *in droit du travail d'Afrique francophone et modèles normatifs, Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 117-138.

réfère à un modèle-type d'entreprise, répertoriée, assujettie, avec à sa tête un employeur responsable légal, des travailleurs subordonnés liés par un contrat de travail, un lieu de production bien identifié, etc. »⁵⁵³.

356. Or, dans le cadre du travail informel, la connaissance même des normes du Code du travail est problématique pour ces travailleurs de même que les employeurs et autres autoentrepreneurs dépendants, la plupart ne parlant que très peu le français et ayant un faible niveau d'instruction. La transgression du droit du travail dans ce contexte relève parfois d'une pure conséquence logique, qu'il s'agisse du temps de travail, du temps de repos, du respect du salaire minimum ou encore des règles liées à la santé et à la sécurité au travail. À la suite des travaux d'expérimentation réalisés sous l'égide du BIT en 2014⁵⁵⁴, Messieurs Philippe Auvergnon et Ousmane Sidibé affirment avec autorité que le problème le plus important demeure d'ordre culturel. Ainsi, « l'idée même d'inspection et de contrôle renvoie très vite, pour les acteurs de l'économie informelle à celle de risque financier, de mise en cause directe de l'activité économique qui (...) est pourvoyeuse de formes d'emploi assurant si ce n'est un revenu décent, du moins des moyens de subsistance individuelle et/ou familiale »⁵⁵⁵.

357. En outre, face à la diversification des formes de travail au sein de l'économie informelle, les services d'inspection du travail n'arrivent pas à jouer leur mission d'information et de conseils auprès des travailleurs et employeurs. La difficile identification des responsabilités et des responsables ne permet pas à l'inspecteur d'évaluer correctement les situations de travail, ce qui relève de la tolérance ou de l'accompagnement pédagogique et ce qu'il faut sanctionner au titre des infractions liées au non-respect du droit du travail et du droit de la sécurité sociale.

358. L'inspecteur est donc confronté à « des difficultés (juridiques) permanentes d'appréciation, de qualification des relations de travail dans des milieux de travail recourant souvent à des apprentis, à de la main-d'œuvre familiale, à des prestations occasionnelles ou non, en tous cas à des "emplois" ne faisant pas l'objet d'un écrit et pouvant correspondre à du

⁵⁵³ Florence Renucci, « L'inspection du travail et le droit en Afrique francophone au XXe siècle », in *Les administrations coloniales (XIXe-XXe siècles). Esquisse d'une histoire comparée*, Rennes, PUR, (halshs-01104991), 2009, p. 253-263. De la même autrice, « Les voltigeurs d'outre-mer. L'inspection générale du travail de la Seconde Guerre mondiale aux Indépendances », in Jean-Pierre Le Crom et Marc Boninchi (dir.), *spéc.*, p. 275.

⁵⁵⁴ V. Ph. Auvergnon et O. Sidibé, *Capacités d'intervention et compétences en droit du travail des ministères en charge du travail dans les Etats membres de l'UEMOA, rapport d'étude comparée*, Genève, Rapport BIT, Genève, 2014, 59 p., *spéc.*, p. 24.

⁵⁵⁵ Ph. Auvergnon, « Économie informelle et inspection du travail en Afrique subsaharienne : la révolution nécessaire », *Revue juridique & politique des Etats francophones*, 2019, p. 202-2020.

travail véritablement subordonné comme à du travail indépendant »⁵⁵⁶. Malgré la conscience de ces difficultés, l'action du système d'inspection du travail au Burkina Faso ne semble guère aller vers une amélioration compte tenu de la récurrence du déficit de moyens dont il est doté.

C. La récurrence du déficit de moyens (humain, matériel, financier)

359. Il est devenu banal de relever le problème de l'insuffisance des moyens des services d'inspection du travail⁵⁵⁷. En effet, en dépit de l'arsenal juridique existant, les inspecteurs du travail n'interviennent finalement que très peu et de manière ciblée dans le champ des moyennes et grandes entreprises du secteur formel. Cela est dû en partie à la modicité des moyens matériels et financiers qui leur sont alloués⁵⁵⁸ face à l'importance des missions de l'inspection du travail. Malgré une relative augmentation⁵⁵⁹, il ressort qu'au 31 décembre 2018, le budget total dont a bénéficié l'ensemble des directions régionales du travail et de la protection sociale (ci-après, DRTPS) s'élève à un montant de cent seize millions deux cent onze mille deux cent soixante-huit (116 211 268) francs CFA, dont 93,85%, alloué par l'Etat⁵⁶⁰.

360. En outre, le nombre insuffisant en personnel du corps des inspecteurs et contrôleurs du travail rapporté au nombre de travailleurs ne permet pas d'envisager objectivement ni un renforcement des contrôles, ni un redéploiement d'une partie des inspecteurs en faveur d'une plus grande sensibilisation des autoentrepreneurs. Le BIT considère comme inquiétant dès que le ratio dépasse 1 inspecteur pour 10 000 travailleurs dans les pays industrialisés à économie de marché, 1 inspecteur pour 20 000 travailleurs dans les économies de transition et 1 inspecteur pour 40 000 travailleurs dans les pays les moins avancés.

361. Plus précisément, le BIT établit le ratio entre inspecteur de travail et population active à 1 inspecteur pour 45 000 travailleurs au Burkina Faso⁵⁶¹. S'agissant de la capacité réelle

⁵⁵⁶ *Ibid.*, p. 205.

⁵⁵⁷ Lors des entretiens réalisés, tous les inspecteurs du travail soulèvent systématiquement le déficit de moyens, sans que nous leur ayons posé de question à ce sujet. V. ég. BIT, *Rapport III (Part 1B)*, CIT, 95^e session, Genève, 2006, 178 p., spéc. p. 83.

⁵⁵⁸ V. annexes, Tableaux des ressources financières et matérielles des services d'inspection du travail. Source : *Rapport général annuel 2018 sur les activités des services d'inspection du travail*, janvier 2020, p. 55.

⁵⁵⁹ Selon le rapport précité, le budget alloué par l'Etat aux DRTPS a augmenté de 3,80% entre 2017 et 2018 passant de 111 953 750 FCFA à 116 211 268 FCFA.

⁵⁶⁰ *Rapport général annuel 2018 sur les activités des services d'inspection du travail*, préc., p. 56.

⁵⁶¹ V. *Etude d'ensemble relative à la convention n° 81 sur l'inspection du travail, 1947*, *Rapport III (Part 1B)*, CIT, 95^e session, Genève, 2006, préc. Qui indique que de nombreux pays ne respectent pas ces indicateurs et qu'il existe d'énormes différences entre pays à tous les niveaux de développement. Ainsi, il existe 1 inspecteur pour 5 500 actifs en Malaisie, 1 inspecteur pour 8 300 travailleurs en Lettonie, 1 inspecteur pour 370 000 travailleurs au Cambodge et 1 pour 3 200 000 travailleurs au Bangladesh.

d'exercice de sa mission de contrôle de la législation sociale, les données statistiques les plus récentes révèlent que la proportion la plus élevée d'établissements contrôlés est de 18,27% et a été enregistrée par la DRTPS de la région des Hauts-Bassins⁵⁶². Une lecture critique permet de voir dans ces chiffres⁵⁶³ une incapacité, sinon une défaillance des services de l'inspection du travail à contrôler les branches à fort impact économique et social en termes de nombre de travailleurs concernés⁵⁶⁴.

362. Ainsi, les inspecteurs du travail ne sont ni suffisamment outillés ni formés en particulier face aux spécificités des formes d'organisation des relations de travail dans l'économie informelle⁵⁶⁵. La quasi-absence de formation continue au profit des agents de l'inspection du travail constitue un marqueur d'inadaptation. Les chiffres établis par le rapport général annuel 2018 sur les activités des services d'inspection du travail sont inquiétants⁵⁶⁶.

363. Si l'étendue légale du champ de compétence de l'inspection du travail est largement définie, l'exercice en est encore plus réduit. Monsieur Philippe Auvergnon⁵⁶⁷ appelle à une nécessaire "révolution professionnelle" pour dépasser le simple constat et rendre plus efficace l'action des services d'inspection du travail pour répondre aux défis que pose la protection des travailleurs dans le travail informel.

II. L'inadaptation par la non-saisine du juge

364. Le tribunal du travail est une juridiction d'exception de l'ordre judiciaire, dont la composition, les attributions et le fonctionnement sont régis par la loi n° 28-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code de travail au Burkina Faso⁵⁶⁸ et la loi n° 15-2019/AN portant

⁵⁶² *Rapport général annuel 2018 sur les activités des services d'inspection du travail*, préc., p. 64. Ces taux sont de 11,50%, de 10,66% et de 2,8% respectivement dans les DRTPS du Centre, du Nord et du Centre-Nord.

⁵⁶³ *Rapport III (Part 1B) sur les activités des services d'inspection du travail* de 2018 préc., p. 64 : 70,93% (1091 sur les 1538) des établissements contrôlés relèvent de deux branches d'activités : celle du commerce de gros et de détail, les restaurants et hôtels et celle des services fournis à la collectivité, services sociaux et services à la personne (respectivement B6 et B9) sur un total de 10 branches définies par les services de l'inspection du travail.

⁵⁶⁴ Ainsi en est-il de la branche 1 regroupant l'agriculture, la chasse, la sylviculture et la pêche ; de la branche 5 composée des secteurs des bâtiments et travaux publics ; de la branche 7 comprenant les transports, entrepôts et communications et de la branche 8 comprenant les secteurs des banques, assurances, affaires immobilières et services fournis aux entreprises.

⁵⁶⁵ Ph. Auvergnon, « Économie informelle et inspection du travail en Afrique subsaharienne... », art. préc., p.16. V. aussi, Ph. Auvergnon, S. Laviolette, M. Oumarou, art. préc., p. 25 et s.

⁵⁶⁶ V. annexes, *Rapport général annuel 2018* préc., Tableaux n° 12 à 17, p. 44 - 54.

⁵⁶⁷ Ph. Auvergnon, « Économie informelle et inspection du travail en Afrique subsaharienne... », art. préc.

⁵⁶⁸ Loi promulguée par le décret 2008-331 du 19 juin 2009.

organisation judiciaire au Burkina Faso. Actuellement au nombre de cinq⁵⁶⁹, les tribunaux du travail sont composés d'un président, de juges, d'assesseurs employeurs, d'assesseurs travailleurs, d'un greffier en chef, de greffiers, de secrétaires de greffe et un parquet.

365. Théoriquement, le tribunal du travail est compétent pour connaître des différends individuels pouvant s'élever entre travailleurs et entre travailleurs et employeurs à l'occasion du contrat de travail, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles. Il est également compétent pour connaître des différends individuels nés entre maître et apprenti à l'occasion d'un contrat d'apprentissage et ceux relatifs aux conventions collectives ou aux arrêtés en tenant lieu. Enfin, le tribunal du travail connaît des différends collectifs concernant les travailleurs, exclusion faite de ceux des services, entreprises et établissements publics. Le même tribunal est saisi par une déclaration écrite ou verbale faite au greffe du tribunal, à laquelle est jointe une copie conforme du procès-verbal de non-conciliation et/ou de conciliation partielle émanant de l'inspection de travail. La procédure est gratuite.

366. Mais, on assiste à un phénomène non négligeable de non-recours contentieux lors des litiges entre travailleurs et employeur dans les secteurs de l'économie informelle. Comment comprendre que le juge soit très peu saisi à l'occasion des conflits de travail dans l'économie informelle ? Il convient d'étudier d'abord les facteurs de la faible saisine du juge (**A**). Ensuite, nous verrons que les mêmes facteurs explicatifs nous permettent néanmoins de faire ressortir les limites de l'étude (**B**).

A. Les facteurs de la non-saisine du juge dans les litiges de travail dans le secteur dit informel

367. En l'absence d'étude systémique sur la question de la non-saisine du juge en matière de conflits du travail, nous avons formulé puis tenté de vérifier des hypothèses qui pourraient expliquer ce phénomène. Parmi les facteurs explicatifs, on observe la peur de la perte d'emploi (**1**), la survivance de certaines traditions (**2**), le manque de service d'information sur l'existence des voies de recours (**3**), les difficultés d'exécution des décisions de justice (**4**).

368. Ces hypothèses que nous formulons ne sont pas exhaustives. Elles ne sont pas non plus classées par ordre de poids. L'étude montre que c'est parfois la somme de deux ou plusieurs de

⁵⁶⁹ Tribunaux de travail de Bobo-Dioulasso, Koudougou, Ouagadougou, Dori et Fada N'Gourma.

ces hypothèses qui justifient le non-recours au juge en matière de contentieux du travail, en particulier dans l'économie informelle.

1. La crainte de la perte d'emploi

369. La crainte de la perte d'emploi est un facteur objectif ou une barrière socio-économique. Les relations de travail étant fortement issues du système de réseautage, l'hypothèse d'un recours à la justice fait peser sur le travailleur le risque de se faire bannir du réseau et donc de perdre son emploi.

370. Ainsi, à tort ou à raison, dans l'esprit de beaucoup de travailleurs, que ceux-ci œuvrent dans le secteur formel ou dans l'économie informelle, la crainte de perdre son emploi constitue un frein non négligeable à la saisine du juge.

2. La survivance de certaines traditions

371. Il s'agit d'une perception ou de barrières socioculturelles qui amènent les travailleurs, par choix ou par contrainte, à ne pas recourir au juge en cas de conflits de travail. Certaines de ces traditions ont ainsi une influence non négligeable sur l'application du droit du travail. Du fait de la source même de la relation de travail qui peut être aussi bien familiale ou clanique, voire ethnique, le donneur d'ordre fait preuve d'une forme de bienveillance à l'égard de ces travailleurs qui peuvent être à la fois ses frères, ses cousins ou encore ses neveux, etc. L'imbrication des liens de travail et de parenté, le brouillage conséquent des frontières entre travail et entraide familiale viennent contenir les éventuels conflits qui peuvent survenir des relations de travail.

372. Une autre hypothèse, conséquence de la première, est que l'employeur ou le clan exercerait une violence sur le salarié. Le non-recours s'analyse ici en un mélange de fatalisme et d'intimidation patronale et sociale à l'encontre du salarié.

373. Le non-recours au juge comme conséquence d'une intimidation du salarié peut trouver une interprétation juridique dans la notion de violence prévue notamment à l'article 1143 du Code civil français. Selon ce texte, il y a violence « lorsqu'une partie, abusant de l'état de dépendance dans lequel se trouve son cocontractant à son égard, obtient de lui un engagement

qu'il n'aurait pas souscrit en l'absence d'une telle contrainte et en tire un avantage manifestement excessif ».

374. Or, autant l'employeur est exigeant à l'égard de ses travailleurs du point de vue de l'obéissance et des tâches qu'ils doivent accomplir, autant il est réputé pour sa générosité à leur endroit. Traitant des facteurs de non contentieux de la démission abusive dans sa thèse sur *Non-droit et infradroit dans les relations de travail en Afrique noire*, le Professeur Ousmane Sidibé affirme, s'agissant des employeurs maliens que « les Maliens jugent assez négativement un chef qui fait un procès à un subordonné pour des questions "bassement" matérielles »⁵⁷⁰.

375. De même, de nombreux petits patrons individuels, s'identifient au chef traditionnel de sorte que le fait qu'un salarié les assigne en justice leur est intolérable et est perçu pour eux comme un grand déshonneur⁵⁷¹. En vérité, les peuples d'Afrique de l'Ouest francophone ne sont pas très différents et l'évolution du temps n'y change pas grand-chose. Ainsi, malgré les frontières qui les séparent et dont la porosité a pu être démontrée, les pratiques des acteurs sont très semblables dans plusieurs domaines en particulier dans le monde du travail.

376. La démonstration que fait l'auteur est encore plus marquée s'agissant du comportement des travailleurs. La plupart du temps, le travailleur préfère saisir un autre membre de la famille ou un respectable voisin ou ami de l'employeur pour servir d'entremetteur afin de trouver une solution à l'amiable et pour que la relation de travail survive au différend qui peut avoir lieu. Les entretiens que nous avons menés permettent de vérifier cette hypothèse. Sur vingt (20) travailleurs interrogés, dix-huit (18) nous ont affirmé « ne pas vouloir chercher le conflit avec leur patron »⁵⁷². Si une situation d'incompréhension venait à apparaître, ils songeraient d'abord et avant tout à chercher une solution à l'amiable – le but étant de « ne pas froisser le patron et jeter le déshonneur sur lui »⁵⁷³.

377. Les sources du fatalisme des salariés sont à rechercher dans la perception profonde, des africains en général et des salariés burkinabè en particulier, que Dieu est juge de toute chose plus particulièrement de toute injustice. À l'inverse de la peur de perte d'emploi, le fatalisme dont il est question ici s'analyse avant tout, par l'ignorance et par l'inorganisation des milieux de travail informel. En effet « ignorant tout ou beaucoup de la législation sociale [...], les

⁵⁷⁰ O. O. Sidibé, thèse préc., p. 140.

⁵⁷¹ *Ibid.*, p. 152.

⁵⁷² Entretiens réalisés entre le 28 août et le 17 septembre 2022 avec 6 apprentis soudeurs, 5 salariées de salons de coiffure et 9 domestiques à Ouagadougou et à Bobo-Dioulasso.

⁵⁷³ *Ibid.*

ouvriers ont une tendance très affirmée à s'en remettre au bon Dieu pour triompher des exactions dont ils sont l'objet »⁵⁷⁴. De plus, souvent « coupé de son milieu peu formé aux méthodes de luttes syndicales, l'ouvrier qui arrive de la campagne a une très forte tentation à la résignation »⁵⁷⁵.

378. Quand elles ne s'en remettent pas à Dieu, les populations en général, et le travailleur en particulier a recours spontanément aux devins et autres charlatans que l'on nomme communément le « marabout-oracle » pour trouver des solutions aussi bien aux troubles relationnels occasionnels qui peuvent l'opposer au patron que pour prévenir ou traiter les maladies qui peuvent l'atteindre. Dans ce sens, le magistrat sénégalais Monsieur Demba Kandji décrit les traits d'une « mauvaise »⁵⁷⁶ perception africaine de la justice qu'il présente comme étant « la cause principale de l'éloignement du justiciable de la justice étatique et la persistance de multiples systèmes parallèles disséminées dans les communautés »⁵⁷⁷. Selon l'auteur, le sentiment d'ambivalence qui en est résulté pourrait expliquer le fait que « l'offre de justice des

⁵⁷⁴ O. O Sidibé, thèse préc., p. 152.

⁵⁷⁵ *Ibid.*

⁵⁷⁶ Nous partageons le constat fait par l'auteur au Sénégal comme au Burkina Faso. Le service public de la justice est l'un des plus décrié par les justiciables en raison notamment de ses penchants « corruptionnaires » et ce malgré l'importante réforme issue de la loi organique n°049-2015/CNT portant organisation, composition, attributions et fonctionnement du conseil supérieur de la magistrature du 25 août 2015 et la loi organique n° 050-2015/CNT portant statut de la magistrature du 15 août 2015 sous la législature de la Transition et mise en œuvre après l'accession au pouvoir du Président Roch Kaboré. Ces réformes ont entendu marquer le troisième pouvoir du sceau de l'indépendance en l'occurrence vis-à-vis du pouvoir Exécutif. Elles ont également permis d'augmenter sensiblement le traitement salarial et indemnitaire des magistrats. Il va sans dire que cela a créé un sentiment d'inégalité chez les autres corps de l'Administration publique menant à une surenchère des grèves et autres mouvements d'humeurs des agents publics de l'Etat : V. L'Economiste du Faso, « Revendications sociales : 68 grèves et sit-in en 2017 », janvier 2018, n° 235. Dans le même sens, Etude publiée par l'Institut FREE Afrik, « [Evaluation de la gouvernance sociale et sécuritaire au Burkina Faso](#) » (Résumé), *Le Pays*, 15 janv. 2018. De plus, depuis cette réforme, l'opinion publique se montre de plus en plus exigeante et « impose » un devoir (à tout le moins symbolique) de redevabilité et de probité aux magistrats. Après plusieurs rapports du Réseau national de lutte anticorruption (RENLAC) dénonçant la corruption des magistrats, un rapport de la Commission d'enquête du Conseil supérieur de la magistrature rendu en 2017 a fait état de cas de corruption touchant 37 magistrats. À cela s'ajoute les affaires de corruption active impliquant des magistrats révélées par la Presse et classées comme « infractions non constituées » dans un arrêt rendu par la Chambre correctionnelle de la Cour d'appel de Bobo-Dioulasso le 20 décembre 2020 (après une condamnation en première instance). V. not. « [Liberté accordée au magistrat Narcisse Sawadogo : une impunité garantie à certains acteurs judiciaires](#) », *Zoodomail.com*, 20 janv. 2021.

⁵⁷⁷ Demba Kandji, « Pour une réconciliation du juge et du justiciable en Afrique francophone » (cas du Sénégal), in Ndiaw Diouf, Mohamed Bachir Niang, et Abdoul Aziz Diouf (dir.), *Le droit africain à la quête de son identité. Mélanges offerts au Professeur Isaac Yankhoba Ndiaye*, Dakar, L'Harmattan, 2021, p. 695-712, spéc. p. 695-700. L'auteur identifie des facteurs historiques d'une inadaptation de la justice étatique. Existait alors une « discrimination » matérialisée par la différence de statuts entre l'indigénat (qui relevait de la juridiction des tribunaux coutumiers moins bien réglementés) et les citoyens français (justiciables des juridictions de droit français) malgré sa suppression à la faveur des indépendances dans les années 1960. La langue est considérée comme le premier facteur d'éloignement du juge des justiciables. Dans ce sens, l'auteur soutient que « face au juge, non seulement l'africain moyen se sent quelque peu « en dehors du procès », mais l'avocat lui-même est ressenti comme un intrus dont la présence est imposée par un système venu d'ailleurs ».

Etats d'Afrique francophone tarde à séduire les justiciables qui la trouvent complexe, lente, coûteuse, voire distante »⁵⁷⁸. À cela s'ajoute, de la part du juge, une connaissance superficielle des "réalités africaines" qui, selon le même auteur, s'apparente à « un mépris voire un rejet des représentations »⁵⁷⁹.

379. Mais la crainte révérencielle ou la violence qu'exerce le patron sur ses travailleurs ne saurait à elle seule expliquer cette non-saisine du juge dans les relations de travail informel. Une autre réalité est bien l'absence d'informations ou l'ignorance des travailleurs sur l'existence des voies de recours contentieux en faveur de l'application du droit du travail.

3. Le manque de service d'informations sur les voies de recours contentieux

380. Le manque de service d'informations sur les voies de recours contentieux alimente l'ignorance des travailleurs à l'égard des règles devant s'appliquer en cas de conflit de travail. Le bon sens voudrait que pour se saisir d'une règle, il faut d'abord la connaître, savoir qu'elle existe. Or, le manque criard de moyens matériels, financiers et humains auquel font face les services de l'administration du travail et de la justice ne permet pas d'étendre le champ de connaissance de la loi en matière de travail et de droits sociaux y relatifs.

381. Il convient de souligner encore une fois que cela ne concerne que le travail formel, c'est-à-dire les grandes et moyennes entreprises formellement identifiées. Compte tenu des limites matérielles, les efforts de l'administration du travail sont quasi exclusivement dirigés vers les entreprises d'une certaine taille, cela indépendamment de toute distinction de secteur.

382. S'agissant des unités économiques informelles qui sont essentiellement constituées de micro-entreprises⁵⁸⁰, on comprend qu'elles ne soient guère encadrées par l'administration du travail. C'est ainsi que des inspecteurs de la DRTPS de la région du Centre nous ont confié leur désarroi et leur impuissance face au développement sans cesse croissant du phénomène. Monsieur Timothée Soulama, inspecteur du travail à la retraite affirme que « le problème est en grande partie liée à la formation ou à la non-formation des inspecteurs et contrôleurs du travail à intervenir auprès des unités économiques informelles »⁵⁸¹. Il affirme avec conviction

⁵⁷⁸ *Ibid.*, p. 696.

⁵⁷⁹ *Ibid.*, p. 699.

⁵⁸⁰ INSD, RIC VII-2018 préc., p. 31. Selon cette étude, « les micro-entreprises ont un effectif d'employés permanents inférieur à dix employés et réalisent un chiffre d'affaires annuel hors taxe inférieur ou égal à quinze millions (15 000 000) de francs CFA ». Suivant cette définition, la répartition des entreprises selon la taille indique que 96,5% des entreprises burkinabè sont des micro-entreprises.

⁵⁸¹ Entretien réalisé le 27 avril 2018 avec monsieur Timothée Soulama, inspecteur du travail à la retraite (que les inspecteurs rencontrés à la DRTPS du Centre qualifient de « bibliothèque »).

que, « l'inspecteur du travail a été formaté pour être davantage un conciliateur plus qu'un gendarme »⁵⁸². En effet, ce constat semble se confirmer dans la mesure où les inspecteurs opèrent dans un environnement sociologique qui fait reculer l'importance du droit du travail et par ricochet celle des acteurs chargés de son application.

383. De plus, selon d'autres fonctionnaires que nous avons rencontrés lors de nos entretiens à la DRTPS du Centre, « s'il ne sied pas de parler d'exclusivité, il convient néanmoins de souligner que se sont essentiellement les salariés du secteur formel qui les saisissent »⁵⁸³. Encore là, ceux des salariés qui osent alerter les services du travail pour des visites inopinées dans leurs entreprises le font sous le coup de l'anonymat, à tout le moins dans la plus grande discrétion, par crainte de subir une sanction illégitime et parfaitement illégale de la part de l'employeur. Étant donné qu'en matière de litiges individuels, les services du travail ne se saisissent d'office qu'en de très rares occasions⁵⁸⁴, ce sont essentiellement les contentieux du secteur formel qui accèdent aux bureaux des inspecteurs du travail et des juges.

384. Dans plusieurs de ces UEI, les acteurs autoentrepreneurs, employeurs ou employés ne savent pas lire, écrire et parler en français. Cela est d'autant plus vrai qu'on retrouve ces unités économiques dans le secteur commercial (commerce du détail, bars et restaurants notamment). Ainsi, nombreux sont ces employeurs qui n'ont aucune idée sur ce que peut contenir un recueil de texte appelé code du travail. Le juriste du travail retiendra surtout les conséquences de cette faible information sur l'application des normes juridiques, en particulier le droit du travail.

4. Les difficultés d'exécution de la décision de justice

385. Les problèmes que rencontre souvent la justice concernent l'existence de difficultés d'exécution des décisions d'une manière générale et particulièrement les décisions rendues en matière sociale. Plusieurs raisons permettent d'expliquer ces difficultés d'exécution, mais deux principalement seront abordées dans les développements qui vont suivre. La première a trait à la lenteur judiciaire liée à la conception de la gratuité de la procédure en matière sociale tant

⁵⁸² *Ibid.*

⁵⁸³ Entretien réalisé le 25 avril 2018 avec monsieur Nongerma, Directeur régional du travail du Centre. Entretiens réalisés avec monsieur Vincent de Paul Singa, madame Chantal Guissou ; messieurs Jean-Marie Boro et Joseph Sandouidi, inspecteurs du travail à la DRT/C respectivement les 25 et 26 avril 2018.

⁵⁸⁴ Sans tabou, le Directeur régional du travail du Centre avoue que le manque de moyen contraint ces services à opérer des choix vers les grandes entreprises et encore, toutes ne sont pas contrôlées au cours d'une année civile.

devant le tribunal du travail que devant la juridiction d'appel⁵⁸⁵. Certains magistrats considèrent que la règle de la gratuité ne vaut que pour les travailleurs.

386. Cependant, on observe que l'application de cette disposition bénéficie également à l'employeur qui, en raison des moyens financiers importants dont il dispose, se dote de conseils d'avocats et multiplie les procédures. L'enjeu est important, car en matière de procédure il est fait application du principe général de droit selon lequel une décision de justice n'est exécutoire que lorsqu'elle devient définitive. Ainsi, l'appel est suspensif sauf lorsque le juge ordonne une exécution provisoire⁵⁸⁶ de la décision rendue.

387. Dans la pratique, l'identification des biens de l'employeur et notamment de ses comptes bancaires (faible bancarisation des acteurs) semble être la principale difficulté d'exécution des décisions de justice en matière sociale. La loi accorde aux travailleurs un super-privileège sur les meubles et les immeubles appartenant à l'employeur⁵⁸⁷. Les travailleurs bénéficient en outre de l'assistance judiciaire pour l'exécution des jugements rendus à leur profit⁵⁸⁸. Cependant, la saisie-attribution demeure une tâche ardue et éminemment lente et dissuasive pour le travailleur sur qui reposent souvent des "obligations" alimentaires importantes.

388. Les difficultés d'exécution des décisions de justice constituent un des facteurs majeurs du non-recours au juge. Si le recours au juge ne permet pas de satisfaire au final la partie lésée, alors il comporte un risque non négligeable de perturbation voire de renoncement aux relations extra-salariales ou familiales qui peuvent exister entre les parties. Ainsi, le choix est vite fait de faire primer la recherche d'une solution à l'amiable afin de préserver les liens familiaux jugés plus importants par les travailleurs eux-mêmes.

⁵⁸⁵C. trav., art. 344, al. 1^{er}.

⁵⁸⁶ Soulignons que l'inspecteur du travail peut également délivrer des PV exécutoires même si dans la pratique les inspecteurs du travail exercent rarement ce pouvoir. V. not. Notre entretien réalisé le 22 oct. 2018 avec deux magistrats du tribunal de travail de Ouagadougou.

⁵⁸⁷ C. trav., art. 203 : « la créance de salaire et autres créances du travailleur résultant du contrat de travail bénéficient d'un super privilège à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux y compris ceux du trésor public et de la sécurité sociale en ce qui concerne la fraction insaisissable dudit salaire telle qu'elle résulte des dispositions de l'article 214 ci-dessous (...) ».

⁵⁸⁸ C. trav., art. 344, al. 2.

B. Les limites de l'étude

389. L'étude comporte quelques limites qui méritent d'être soulevées. Tout d'abord, en l'absence de données statistiques spécifiques sur le seuil de la non-saisine du juge en matière de conflits de travail dans l'économie informelle, il est assez difficile de retenir un facteur principal ou précis pour expliquer objectivement le phénomène.

390. Ensuite, il convient de relativiser l'affirmation selon laquelle le juge serait rarement saisi en cas de conflits de travail dans l'économie informelle parce que l'entretien de plusieurs travailleurs a été réalisé sur les abords du lieu de travail. Ainsi, certains participants ne voulaient pas se prononcer sur les questions portant sur les conditions de travail et le recours au juge dans l'éventualité d'un litige né de la relation de travail. Néanmoins, certaines précautions ont été prises pour atténuer ce biais : aucune entrevue n'a été réalisée sur le lieu de travail et pendant les horaires, mais souvent sous un arbre ou autour d'un « grin »⁵⁸⁹.

391. Enfin, nous essayions d'établir un lien de confiance avec les participants en les assurant que nous ne sommes pas des agents de contrôle (inspection de travail) et que nous ne travaillions pas avec les services de justice. Somme toute, les résultats de cette recherche suggèrent que d'autres études portant sur le non-recours contentieux doivent être effectuées au Burkina Faso, afin de déceler les obstacles et les insuffisances du système de justice du travail et de s'interroger sur la pertinence et sur l'effectivité de la réglementation du travail.

392. Finalement, les travailleurs de l'économie informelle semblent ainsi réfractaires aux procédures judiciaires de règlement des conflits du travail et préfèrent trouver un arrangement avec le salarié ou éventuellement avec la famille de ce dernier. Dans ces circonstances, ne devrait-on pas généraliser ou plus exactement prendre acte juridiquement de cette préférence pour un règlement équitable non juridictionnel⁵⁹⁰ des conflits de travail dans l'économie informelle et tenter d'accompagner les associations de travailleurs dans la mise en place de structures propices à ce type de règlement des différends ? À tout le moins, le règlement amiable

⁵⁸⁹ Dans le langage courant, le terme « grin » renvoie à un groupement de jeunes sous un arbre ou à l'air libre et discutant de tout et de rien autour d'un thé ou d'un café.

⁵⁹⁰ Demba Kandji, « Pour une réconciliation du juge et du justiciable en Afrique francophone », in N. Diouf, M. B. Niang, A. A. Diouf (dir.), art. préc., spéc. p. 707. Selon l'auteur, il faut ressusciter « l'arbre à palabre moderne à travers la justice de proximité incarnée par les maisons de justice qui ont révélé leur grande efficacité dans la résolution des conflits qui n'appellent pas forcément l'intervention du juge professionnel ».

doit être examiné et redynamisé afin de voir dans quelle mesure il peut servir d'alternative sur le plan juridique⁵⁹¹.

§ 3 : L'inadaptation aux organisations professionnelles

393. Le syndicalisme burkinabè présente de nombreuses limites dont il convient de préciser deux principales. La première est la polarisation des débats autour de l'augmentation des salaires. La seconde, conséquence de la première, est la relégation au second plan de l'amélioration des conditions de travail des travailleurs. La polarisation des revendications syndicales sur la question de la rémunération empêche de penser, voire de co-construire, des dispositifs juridiques et pratiques adaptés en faveur de l'extension du droit de la sécurité sociale de la masse des travailleurs laissés-pour-compte parce que ne rentrant pas dans le schéma classique employeur – contrat de travail permanent et salaires fixes et mensuels.

394. Du point de vue des organisations syndicales⁵⁹², on observe une volonté d'organiser les travailleurs de l'économie informelle quand bien même ceux-ci ne sont pas des salariés (I). Cependant, les obstacles propres et extérieurs aux syndicats font apparaître un décalage entre cette volonté d'organiser les travailleurs et la réalité des actions de ces syndicats qui laisse peu de place à une meilleure organisation des travailleurs autonomes dans le cadre des syndicats classiques (II).

I. La volonté d'organiser les travailleurs de l'économie dite informelle

395. La seule référence aux textes gouvernant les syndicats traditionnels ne saurait permettre à aucun moment d'affirmer que l'organisation et le fonctionnement des centrales syndicales de travailleurs ne sont pas adaptées pour favoriser l'avènement d'une meilleure prise en considération des problématiques particulières concernant les travailleurs de l'économie informelle.

⁵⁹¹ V. *infra* n° 1265 et s.

⁵⁹² On dénombre six centrales syndicales des travailleurs au Burkina Faso : la Confédération générale du travail du Burkina (CGT-B), la Confédération nationale des travailleurs du Burkina (CNTB), la Confédération syndicale burkinabè (CSB), la Force ouvrière-union nationale des syndicats libres (FO-UNSL), l'Organisation nationale des syndicats libres (ONSL) et l'Union syndicale des travailleurs burkinabè (USTB).

396. Il ne fait pas de doute, en effet, que la plupart des syndicats traditionnels affiche une volonté résolue d'organiser les travailleurs de l'économie informelle notamment dans les textes qui encadrent leurs actions (A). Cependant, l'objectif semble inatteignable, à tout le moins semé d'embûches, en particulier du fait d'un déficit de coordination et de dialogue, puisque ces organisations classiques se trouvent confrontées à des obstacles d'ordre divers et variés aussi bien en leur sein⁵⁹³ que par l'action de plus en plus concurrente des organisations de types nouveaux⁵⁹⁴ (B).

A. L'affirmation de la volonté d'organiser les travailleurs de l'économie « informelle »

397. Dans une étude réalisée par le BIT⁵⁹⁵, le bureau des activités pour les travailleurs affirme que les syndicats sont conscients du fait que la question de l'organisation de l'économie informelle est à la fois un défi et une opportunité. Il s'agit d'un défi « en raison des différences fondamentales entre les travailleurs de l'économie informelle et ceux de l'économie formelle et des contraintes qui en découlent »,⁵⁹⁶ mais également d'une opportunité, car « l'économie informelle peut impulser chez les syndicats une volonté de renouvellement à travers l'augmentation de leur nombre d'adhérents et l'extension de la couverture de la négociation collective afin de préserver les droits des travailleurs, de les aider à mieux se faire entendre collectivement et d'influencer les politiques sociales et économiques »⁵⁹⁷.

398. Ainsi, il faut inviter le mouvement syndical de tous les pays à s'engager à promouvoir les droits des travailleurs de l'économie informelle à veiller à l'amélioration de leurs conditions de travail et à leur permettre de jouer un rôle décisif dans le processus de développement économique et social de leur pays respectif.

399. Dans cette perspective, différentes approches ont été conçues pour permettre la formalisation de l'économie informelle par le biais de l'organisation collective. Tout d'abord, cela nécessiterait un certain nombre de préalables, à savoir une réforme des structures internes des syndicats. Ensuite, la révision du système de représentation démocratique *via* l'affiliation

⁵⁹³ En raison principalement du fait du poids ou de l'influence hégémonique des problématiques touchant aux agents publics et autres salariés du secteur moderne.

⁵⁹⁴ Ces nouvelles formes d'organisation de défense des travailleurs prennent diverses dénominations dont les plus courantes sont des associations ou des ONG.

⁵⁹⁵ BIT, *Organiser les travailleurs de l'économie informelle en syndicats. Guide à l'intention des organisations syndicales*, 2019, 54 p.

⁵⁹⁶ *Ibid.*, spéc., p. 15.

⁵⁹⁷ *Ibid.*

ou l'association individuelle ou collective au mouvement syndical ; le développement organisationnel et la représentation collective vis-à-vis des autorités nationales et locales. Enfin, la fourniture de services pratiques pertinents aux adhérents et la défense de revendications spécifiques.

B. Les obstacles à l'organisation par les syndicats des travailleurs de l'économie informelle

400. Plusieurs obstacles s'opposent à la volonté des syndicats d'attirer les travailleurs de l'économie informelle. Nous reprenons essentiellement les plus récurrents soulignés par le BIT dans le cadre d'un guide élaboré à destination des syndicats en 2019⁵⁹⁸. Selon ce rapport, les difficultés que rencontrent les syndicats lorsqu'ils cherchent à organiser les travailleurs de l'économie informelle tiennent essentiellement au choix des groupes cibles, aux modalités d'organisation et de paiement des cotisations et aux services et avantages sociaux accordés aux travailleurs de l'économie informelle.

401. Premièrement, l'économie informelle étant composée de catégories juridiques diverses et variées de travailleurs (propriétaires et exploitants de microentreprise, autoentrepreneur, travailleurs salariés dépendants), la première difficulté à laquelle les syndicats se trouvent confrontés concerne la question de l'identification des travailleurs à organiser. Il a été proposé aux syndicats de commencer par les catégories les plus "faciles" à organiser, à savoir, par exemple, d'anciens travailleurs formels. Le cas du Népal a été souligné en ce sens que la Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT)⁵⁹⁹ et ses membres ont divisé ces travailleurs en trois groupes : 1) les personnes travaillant à leur propre compte, 2) les salariés individuels, dont les travailleurs à domicile, et 3) les petites entreprises dans le secteur des transports ou de la construction.

402. Deuxièmement, la stratégie d'organisation la plus répandue est celle suivie par les centrales syndicales nationales qui ont choisi d'élargir leur portée en intégrant des groupes de travailleurs et d'opérateurs *via* l'affiliation des associations existantes de l'économie informelle. Néanmoins, la limite principale de cette stratégie est qu'elle peut être source de conflits internes au sein du syndicat tant les intérêts peuvent être divergents, voire

⁵⁹⁸ *Ibid.*

⁵⁹⁹ *Ibid.*, p. 41 et s.

contradictoires entre, d'un côté, les travailleurs et opérateurs et, de l'autre, les propriétaires des moyens de production⁶⁰⁰. À titre illustratif, le syndicat des transporteurs routiers privés du Ghana (GPRTU)⁶⁰¹ qui s'engage à la fois à promouvoir et défendre les droits du travail et à promouvoir des conditions d'emploi et de vie décentes pour tous, de même qu'à répondre aux attentes des opérateurs en matière de développement d'opportunités commerciales et d'accès aux crédits, démontre la complexité des choix à opérer.

403. Troisièmement, du point de vue des cotisations, le principal obstacle consiste pour les syndicats à faire accepter aux travailleurs de l'économie formelle de payer une cotisation plus élevée que celle des travailleurs de l'économie informelle, du moins dans un premier temps, afin de rapprocher les organisations syndicales traditionnelles des travailleurs informels. Toutefois, cet ajustement des cotisations peut s'accompagner dans certains cas d'une réduction des droits de représentation et de vote des travailleurs de l'économie informelle⁶⁰².

404. Quatrièmement, on a la capacité des syndicats à fournir aux travailleurs de l'économie informelle des avantages sociaux individuels et collectifs. À ce niveau, la difficulté consiste à proposer des modalités permettant de faire entendre la voix de ces catégories de travailleurs qui sont souvent des laissés-pour-compte en termes de représentation, voire de négociation en vue de l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. Des exemples⁶⁰³ concrets de l'intervention des syndicats pour faire pression sur les pouvoirs publics en faveur de l'extension de la législation nationale du travail, de la protection sociale, de la santé et de la sécurité au travail, de la formation professionnelle et de l'activité commerciale ont été relevés dans certains pays d'Afrique de l'Ouest, en particulier au Ghana⁶⁰⁴ et au Bénin⁶⁰⁵.

⁶⁰⁰ Par ex. les propriétaires de véhicules concernant le secteur des transports.

⁶⁰¹ BIT, rappr. préc., 2019, p. 39 et s.

⁶⁰² Par ex., l'Organisation nationale des syndicats de l'Ouganda (NOTU) opère une distinction suivant le montant des cotisations versées par les membres de l'économie informelle. En contrepartie de la réduction des cotisations qu'ils payent, les travailleurs de l'économie informelle jouissent d'une représentation moindre au sein du syndicat et de certaines de ses instances dirigeantes. Ainsi, ils seraient des membres simplement associés à la NOTU et non des membres à part entière : v. BIT, rappr. préc., 2019, p. 49.

⁶⁰³ BIT, rappr. préc., 2019, spéc., p. 36-39.

⁶⁰⁴ Il ressort des études de cas que les syndicats ont conduits des délégations de haut niveau lors des conseils nationaux tripartites sur des sujets en lien avec l'économie informelle, notamment l'extension des régimes de protection sociale et d'assurance maladie aux travailleurs informels.

⁶⁰⁵ L'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin – UNSTB a développé une stratégie permettant à la fois d'organiser la formation de base sur le rôle des syndicats et le droit du travail et la formation entrepreneuriale et professionnelle afin d'étendre ses actions aux coopératives et aux personnes ou unités économiques travaillant pour leur propre compte.

405. En tout état de cause, l'aptitude des syndicats à présenter et à mettre effectivement en œuvre les avantages qu'ils apportent aux membres de l'économie informelle est la condition même de l'efficacité de la syndicalisation de ces catégories particulières de travailleurs qui représentent la majorité des actifs. Cette aptitude passe pour certains syndicats par la modification de leurs statuts afin d'intégrer les associations professionnelles de l'économie informelle en tant que membre associé. En la matière, le congrès des syndicats du Ghana semble être un des pionniers en Afrique de l'Ouest⁶⁰⁶.

406. Cependant d'une manière générale, l'étude concrète de la situation fait ressortir un décalage manifeste entre la volonté⁶⁰⁷ d'organiser la majorité des travailleurs vulnérables et la réalité des actions des syndicats au Burkina Faso.

II. Le décalage entre la volonté et la réalité des actions des syndicats classiques

407. Comme cela ressort du rapport du BIT étudié précédemment, les discours des principales centrales syndicales traditionnelles convergent dans le sens où elles affirment toutes œuvrer en faveur de tous les travailleurs quel que soit le statut concerné. Selon les responsables syndicaux interrogés, le champ d'application des actions syndicales a vocation à couvrir

⁶⁰⁶ Le Congrès des syndicats au Ghana (*Trades Union Congress – TUC*) a révisé ses statuts en intégrant des dispositions spécifiques qui accordent à l'Union des associations de l'économie informelle (UNIWA) le statut de membre associé. L'article 5 des statuts du TUC du Ghana (2016) stipule que « l'UNIWA du TUC, ayant été promue par le TUC comme plateforme chargée d'organiser, coordonner et servir les membres associés de l'économie informelle, représentera l'intérêt commun de tous les membres associés sans altérer leur autonomie individuelle. Ainsi, chaque membre associé du TUC opérant dans l'économie informelle demeurera membre à part entière du TUC, mais sera représenté auprès des instances dirigeantes du TUC par l'UNIWA du TUC ». Remarquons que cette approche consiste à pour le TUC à considérer les associations de l'économie informelle non seulement comme des membres associés simplement, mais également en tant que membres à part entière ce qui semble très bénéfique pour l'intégration des travailleurs de ces associations.

⁶⁰⁷ V. *Confédération Générale du Travail du Burkina*, « Statuts et Règlement intérieurs », *Web.archive*, s. d. Les statuts de l'une des plus grandes centrales syndicales, à savoir la Confédération générale du travail du Burkina (C.G.T.B.) ne font pas obstacles à la prise en compte des travailleurs de l'économie informelle. A ce propos, l'article 5 de ces statuts stipule que la CGT-B a pour buts :

- 1) d'unir et d'organiser les travailleurs burkinabè en vue de :
 - défendre les intérêts matériels et moraux de ses membres contre la bourgeoisie et l'impérialisme ;
 - lutter pour la sauvegarde et l'élargissement des libertés démocratiques et syndicales.
- 2) de coordonner l'action des Fédérations Syndicales et Syndicats Professionnels membres et développer une solidarité militante avec les différentes catégories de travailleurs (les travailleurs retraités, les travailleurs des campagnes, les travailleurs émigrés, etc.) et les sans emploi ;
- 3) d'œuvrer au renforcement du courant syndical révolutionnaire de lutte de classes ;
- 4) de lier ses luttes revendicatives à celles du prolétariat et des masses laborieuses burkinabè pour la libération nationale et sociale ;
- 5) de soutenir et populariser les luttes des autres travailleurs exploités et opprimés du monde.

l'ensemble des travailleurs dès lors qu'il s'agit de défendre leurs intérêts et d'amener à une amélioration constante de leurs conditions de travail et de garanties sociales.

408. Cependant, il est loisible de relever plusieurs insuffisances de l'action de ces organisations classiques. Du reste, les limites les plus évidentes tiennent au fait que celles-ci ont du mal à prendre en compte l'hétérogénéité des formes de travail, notamment les travailleurs salariés, les apprentis, les autoentrepreneurs et les indépendants. Ces difficultés les empêchent de construire un programme participatif ambitieux qui soit à même de proposer des services aux travailleurs de l'économie informelle et d'accepter de basculer vers des formes de syndicalisme de service.

409. Il convient donc d'observer, d'une part, un déni de la problématique du travail informel dans les revendications des syndicats traditionnels (A), duquel résulte, d'autre part, un déficit de représentation de ces travailleurs participant de l'œuvre de marginalisation de la majorité des travailleurs fondue dans un bloc qui se veut homogène des centrales syndicales (B).

A. Le déni de la problématique du travail informel dans les revendications des syndicats traditionnels de garanties sociales axées sur une concurrence corporatiste

410. D'emblée, on observe une polarisation des revendications syndicales sur les revendications salariales. À cela s'ajoutent une conception restrictive du champ de la solidarité professionnelle et un déficit de dialogue entre, d'une part, les syndicats classiques de fonctionnaires et de salariés privés, et, d'autre part, les associations de défense des droits des travailleurs informels.

411. D'abord, entre les fonctionnaires plus puissants en termes de poids syndical et les salariés du privé, l'exemple le plus récent et le plus emblématique d'un déficit de solidarité professionnelle concerne la réforme concernant l'application effective de l'Impôt unique sur les traitements et salaires (ci-après, IUTS) aux indemnités et primes des agents publics à compter du mois de février 2020⁶⁰⁸. En effet, pendant longtemps l'IUTS a été prélevé sur les rémunérations des salariés du secteur privé sans "bruit", c'est-à-dire, sans une contestation importante de la part des principales centrales syndicales. Mais dès lors que le gouvernement a

⁶⁰⁸ V. « Burkina : Application de l'IUTS sur les primes et indemnités des agents publics à compter de février 2020 », Lefaso.net, 19 févr. 2020. V. ég. « Impôt Unique sur les Traitements et Salaires (IUTS) : Ce qui va changer », Lefaso.net, 2 oct. 2019.

décidé d'étendre l'application de la mesure à tous les travailleurs, en particulier aux fonctionnaires et aux agents des fonctions publiques, les syndicats ont largement appelé à des manifestations partout dans le pays pour lutter contre cette mesure inique de clochardisation des travailleurs dans un contexte de vie chère. Ont été dès lors publiés des mots d'ordre où il est loisible de lire un appel à la convergence des luttes pour l'ensemble des travailleurs⁶⁰⁹. S'en sont suivies des actions parfois violentes à l'encontre des agents qui n'ont pas suivi le mot d'ordre de grève⁶¹⁰ ou de *sit-in*⁶¹¹.

412. Ensuite, le constat est que les syndicats et mêmes les travailleurs formels dans l'ensemble ne se sentent pas vraiment concernés par la situation de travail des auto-entrepreneurs informels qui sont rarement considérés comme pouvant bénéficier des garanties sociales adaptées à leur situation. Dans le même sens, la représentation des travailleurs informels ne semble pas être un sujet d'une importance capitale pour les syndicats traditionnels⁶¹².

413. En tout état de cause, il peut être souligné que l'articulation des plateformes revendicatives des centrales syndicales avec le secteur informel et l'ensemble du secteur privé formel est quasi-inexistant. Nous pourrions formuler l'hypothèse suivante : même avec des centrales syndicales hyper puissantes, la situation des travailleurs est laissée-pour-compte, seule une véritable politique de coordination des actions entre syndicats traditionnels et associations de défense des travailleurs informels permettrait d'obtenir une impulsion de l'Etat en faveur de l'adoption et du suivi des mesures de protection de tous les travailleurs.

B. Un déficit de représentation des travailleurs « informels » ou l'art de marginaliser la majorité des travailleurs

414. Dans un droit d'inspiration libérale doublé d'un contexte marqué par la flexibilité et la précarité de l'emploi, la lutte pour la défense des droits et l'amélioration des conditions de travail passent par la rubrique pertes et profits par rapport aux accords de circonstances où

⁶⁰⁹ V. OL, « Burkina : Marches-meetings et grève générale à partir du 7 mars 2020 contre l'extension de l'IUTS », *Lefaso.net*, 26 février 2020.

⁶¹⁰ V. « Grève contre l'extension de l'IUTS : Une femme violentée à Ouagadougou », *Lefaso.net*, 21 mars 2020.

⁶¹¹ H. Traoré, « Les formes d'actions collective des travailleurs au Burkina Faso. Eléments de réflexion à partir de l'avis n° 05-2017/2018 du Conseil d'Etat du 11 avril 2018 », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2020/1, p. 80.

⁶¹² L'idée de création d'une confédération des travailleurs de l'économie informelle (CTEP), comme cela existe déjà en Argentine, ne serait pas inutile : v. BIT, rappr. préc., 2019, p. 35.

chaque représentation (employeur et syndicats) cherche à s'en sortir. Ainsi, en dehors du secteur public, les mouvements syndicaux sont limités et peu visibles. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette situation.

415. La faible implication des syndicats et associations de travailleurs informels dans l'élaboration des réformes de la législation sociale se traduit, d'une part, par la non-participation des organisations existantes aux réunions importantes concernant l'économie informelle⁶¹³ et, d'autre part, une participation passive lors des rencontres relatives au travail et à l'emploi⁶¹⁴. Ces constats montrent quelque peu les faiblesses des associations de défense des travailleurs informels qui peinent à se faire de la place et à donner de la voix même dans les négociations les concernant principalement.

416. Or, l'examen des caractéristiques de l'économie informelle démontre que les acteurs mettent en place diverses formes de regroupement⁶¹⁵ qui servent d'appui à l'exercice de l'activité professionnelle et à des formes de solidarités informelles et parfois formelles qui constituent autant de stratégies individuelles et collectives face à l'affaiblissement de l'Etat⁶¹⁶.

417. Cela se manifeste par une forme de mépris, à tout le moins un traitement « anti-démocratique » ambigu des questions liées aux conditions des travailleurs par les politiques publiques. En tout état de cause, la faible implication des organisations et associations de travailleurs informels dans la mise en œuvre des questions sociales est perceptible sur l'ensemble des cadres institutionnels existant de même que dans les réformes adoptées par ces organes.

⁶¹³ Par ex., lors des rencontres organisées par le gouvernement en vue de la validation de la Stratégie nationale de transition vers l'économie formelle en 2020.

⁶¹⁴ Par ex., lors d'une rencontre de validation de la Stratégie nationale de promotion de l'entrepreneuriat des jeunes et de son plan d'action opérationnel tenue à Ouagadougou les 15-16 décembre 2020 et à laquelle nous avons participé en tant que bénéficiaire du Projet la Voix des jeunes du Sahel : dialogue entre les jeunes et les autorités.

⁶¹⁵ Dans ce sens, v. not. C. Soko, *ouvr. préc.*, p. 73 et s. L'auteur consacre un chapitre entier sur la dynamique organisationnelle des entrepreneurs informels.

⁶¹⁶ V not. F. Lapeyre et S. Barussaud (dir.), *La formalisation vue d'en bas*, *ouvr. préc.*; F. Lapeyre et A. Lemaître (dir.), *Politiques publiques et pratiques de l'économie informelle en Afrique subsaharienne*, *ouvr. préc.*; Sylvie Ayimpam (dir.), *Aux marges des règles et des lois...*, *ouvr. préc.* Pour aller loin sur ces stratégies, v. *infra*, Partie II à partir de n° 729 et s.

CONCLUSION DE CHAPITRE II

418. L'étude met en exergue divers facteurs d'inadaptation du droit aussi bien aux contours de la relation de travail qu'aux acteurs eux-mêmes. S'agissant des contours de la relation de travail, l'inadaptation apparaît face aux spécificités du travail exercé dans l'économie informelle qui sont de deux ordres au moins. Premièrement, ces spécificités apparaissent dès l'entrée sur le marché du travail qui s'effectue essentiellement par une pratique d'apprentissage informel, en l'occurrence à travers ce que nous avons dénommés, le « confiage » d'enfants à des fins de travail. L'étude démontre que le droit positif relatif à l'apprentissage ne prend pas en compte ce mode d'accès au travail pourtant très répandu. Secondement, il est difficilement contestable que le droit positif manque de levier pour s'adapter à l'instabilité de l'organisation du travail, des lieux du travail, des temps de travail, de même qu'à la situation d'absence de tenue d'une comptabilité dans le contexte de micro entreprises informelles.

419. En ce qui concerne les acteurs de la relation de travail, notre recherche met l'accent, d'une part, sur les difficultés d'identification des parties en l'occurrence l'employeur et, d'autre part, sur les faiblesses des institutions chargées de l'application du droit du travail. Par ailleurs, l'analyse permet de démontrer une ambivalence entre un discours ambitieux des organisations syndicales classiques et le constat d'une forme de déni des problématiques essentielles de protection des travailleurs non-salariés et informels. Ce décalage se justifie notamment par un déficit de représentation de ces catégories de travailleurs dans les instances de détermination des conditions de travail et de garanties sociales en faveur des travailleurs.

420. Toutes ces constatations font ressortir la nécessité d'engager des réflexions sur un changement de paradigme aussi bien dans le processus d'élaboration des textes qu'en matière d'application du droit afin, d'une part, de parvenir à une meilleure implication des acteurs professionnels et, d'autre part, d'élargir les protections du droit aux travailleurs autonomes voire aux indépendants en général.

421. Cette perspective est d'autant plus actuelle quand on observe que des tentatives de réformes législatives et institutionnelles déjà initiées semblent insuffisantes à appréhender le travail autonome et indépendant, en particulier lorsque ces formes de travail s'exercent dans l'économie informelle.

CONCLUSION DU TITRE I

422. À l'état actuel du droit, l'application de la législation du travail est subordonnée à l'existence d'un état de subordination juridique. Or, l'étude a remarqué qu'au Burkina Faso, la majorité des travailleurs est auto-entrepreneurs dépendants et indépendants. Il ressort en outre qu'en dépit d'un affaiblissement des pouvoirs publics, le caractère fondamental des droits sociaux est établi aussi bien dans la Constitution burkinabè que dans les engagements internationaux que le pays a souscrits. Dans ce contexte, la référence aux droits sociaux fondamentaux en général, et, particulièrement, au droit au travail se présente comme un instrument juridique qui permet de servir de fondement juridique, pour sortir des catégories juridiques qui jusque-là ont conduit à enfermer le législateur à ne traiter que de la protection des seuls salariés.

423. La recherche fait ainsi le constat d'une inadaptation du droit positif aux formes de travail. Des facteurs divers et variés d'inadaptation apparaissent relativement aux parties à la relation de travail et à l'organisation même des relations de travail, en particulier dans l'économie informelle. D'autres dysfonctionnements sont relatifs aux institutions chargées de la mise en œuvre des lois en matière de travail et de protection sociale.

424. Par ailleurs, force est de constater qu'en dépit des réformes initiées, l'encadrement juridique semble toujours inadapté aux évolutions contemporaines, en particulier à la diversité des formes de travail.

TITRE II : L'INADAPTATION DUE AU MANQUE D'AMBITION DES REFORMES INITIÉES

425. Le verbe adapter désigne l'action d'acclimater, d'accommoder, ou de modifier pour rendre conforme aux circonstances nouvelles⁶¹⁷. Face aux mutations économiques et sociales, pour ne retenir que ces deux paramètres, le droit du travail et plus largement le droit social doit faire preuve de souplesse afin de devenir moins "cassant"⁶¹⁸.

426. Rester en l'état, ne rien changer, c'est prendre le risque de l'obsolescence et de la sclérose en demeurant sourd aux transformations de la vie⁶¹⁹. C'est ce qu'ont tenté de faire les pouvoirs publics aussi bien au plan interne des Etats, en particulier au Burkina Faso, qu'au niveau des organisations régionales d'intégration économique afin de permettre au droit d'appréhender les formes de travail dans l'économie informelle.

427. Nous verrons qu'en matière de protection des travailleurs de l'économie informelle, en général, et particulièrement en ce qui concerne les travailleurs non-salariés, l'inadaptation des législations du travail et de la protection sociale concerne aussi bien le droit national (**Chapitre I**) que le droit supranational (**Chapitre II**).

⁶¹⁷ A. Rey, D. Morvan, *Dictionnaire culturel en langue française*, Dictionnaire Le Robert, Paris, 2005.

⁶¹⁸C. Thibierge-Guelfucci, « Libres propos sur la transformation du droit des contrats ». RTD civ. 1997, p. 364 : « la souplesse contractuelle peut contribuer à maintenir un contrat en vie alors que son mécanisme interne ou la défaillance du débiteur en aurait commandé l'anéantissement », Ph. Stoffel-Munck, *Regards sur la théorie de l'imprévision*, PUAM, 1994, p. 68. Cité par L. Bento de Carvalho, thèse préc., p.333.

⁶¹⁹ « On a cru, pendant longtemps, que le besoin le plus impérieux du droit privé c'est la stabilité, et ont lieu à sacrifier tout autre chose. On commence maintenant à reconnaître que la stabilité est une chimère ; elle ne peut pas résister aux transformations de la vie, et c'est un autre besoin, plus impérieux et moins facile à réaliser, qu'il faut satisfaire : le besoin d'adaptabilité », Ah. Al-Sanhoury, « Le standard juridique », in *Mélanges Gény*, t. 2, Sirey, Paris, 1937, p. 114. Cité par L. Bento de Carvalho, thèse préc., p.333.

CHAPITRE I : L'INADAPTATION DES REFORMES DU DROIT NATIONAL AU TRAVAIL INFORMEL

428. D'emblée, il convient de souligner que toutes les réformes opérées au plan national qui visent une certaine appréhension de l'activité informelle sont presque exclusivement du domaine du droit de la sécurité sociale, voire plus largement du domaine de la protection sociale.

429. La naissance d'un système de protection sociale moderne tel qu'il existe en Occident découle de l'évolution générale de la société capitaliste contemporaine. Le développement de la société industrielle s'est accompagné de nombreux risques qui ont accru la précarité chez les travailleurs et leurs familles. Face à la précarité induite par les risques liés à l'exercice d'une activité industrielle, un besoin nouveau de sécurisation collective a émergé, dans un contexte de conflits sociaux⁶²⁰. La notion de sécurité sociale s'est internationalisée grâce à l'action de l'Organisation des Nations Unies (ci-après, ONU), et notamment l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme en 1945.

430. Après leur accession à l'indépendance dans les années soixante⁶²¹, les pays africains ont massivement adhéré aux instruments internationaux de l'ONU et ont à leur tour expérimenté des régimes de protection sociale. Au Burkina Faso, la protection sociale s'est établie progressivement. Elle a d'abord été créée, par l'arrêté colonial n°1029/ ITLS6HV du 6 décembre 1955, instituant un régime de Sécurité sociale. Ce régime ne comportait qu'une seule branche, à savoir celle des prestations familiales. La gestion fut confiée à une Caisse de Compensation des Prestations familiales de Haute-Volta (CCPF-HV) dont le siège était à Bobo-Dioulasso⁶²². La seconde branche fut instituée le 30 janvier 1959 par la loi n° 3-59/ACL et concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles ; l'organisme de gestion change alors de dénomination et devient Caisse de compensation des Prestations familiales et des Accidents de Travail (CCPF-AT).

431. La dernière des branches et la plus connue, à savoir la branche assurance vieillesse, invalidité et décès des travailleurs salariés a été créée par la loi n°78-60/AN du 6 octobre 1960. L'organisme de gestion devient par la même occasion la Caisse de Prévoyance sociale (CPS-

⁶²⁰ V. Ousséni Domba, « Salariat, sécurité sociale et concurrence des normes », in J.-B. Ouédraogo et H. Fofana (dir.), *Travail et société au Burkina Faso. Technique, innovation, mobilisation*, ouvr. préc., p. 119.

⁶²¹ La Haute-Volta accède à son Indépendance le 5 août 1960.

⁶²² Bobo-Dioulasso est le nom de la deuxième ville et la capitale politique et économique du pays.

HV)⁶²³. Le 28 décembre 1972, une réforme des textes intervient et aboutit à l'adoption de la loi n°13/72/AN portant Code de la Sécurité sociale en faveur des travailleurs salariés ; l'organisme de gestion prend alors sa dénomination d'aujourd'hui, à savoir la Caisse Nationale de Sécurité sociale (CNSS). Le 11 mai 2006 est votée la loi n° 015-2006/AN portant régime de Sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso⁶²⁴, et le 16 mai 2006 est adoptée la loi n°016-2006/AN portant création de la catégorie d'Établissements Publics de Prévoyance sociale (EPPS). Cette dernière a été abrogée par la loi n° 010-2013 du 30 avril 2013 portant règles de création de la catégorie d'établissements publics.

432. Les bénéficiaires de cette couverture sociale sont, au Burkina Faso, les travailleurs des sociétés d'Etat, des sociétés privées, les agents temporaires et contractuels de l'Etat. En sont exclus les travailleurs ruraux (agriculteurs, éleveurs notamment) et les travailleurs de l'économie dite informelle.

433. La solidarité à l'ancienne, où toute la communauté villageoise participait aux joies et peines de chaque individu, est de moins en moins active. Comme l'affirme Monsieur Ousséni Domba, « les formes nouvelles de travail imposent une logique marchande aux relations professionnelles, qui se trouvent radicalement différenciées de la production familiale, autrefois basée sur la gestion d'une survie collective sous l'autorité d'un paternalisme séculaire »⁶²⁵.

434. Nous observons un décalage entre le texte qui semble trop général et la réalité du champ d'application personnel du système de Sécurité sociale. Selon le Code de la sécurité sociale en effet, « sont assujettis au régime de sécurité sociale [...], les travailleurs soumis aux dispositions du Code du travail sans aucune distinction de race, de nationalité, de sexe et d'origine lorsqu'ils sont occupés en ordre principal sur le territoire national pour le compte d'un ou plusieurs employeurs nonobstant la nature, la forme, la validité du contrat, la nature et le montant de la rémunération »⁶²⁶.

435. Aujourd'hui, il faut en convenir, toutes les tentatives d'extension de la protection sociale sont restées infructueuses. Des voix plus autorisées se sont élevées appelant à l'extension de la

⁶²³ Le 18 oct. 1963, le siège de la Caisse est transféré de Bobo-Dioulasso à Ouagadougou.

⁶²⁴ Le Code de sécurité sociale a été modifiée par la loi n° 004-2021/AN du 06 avr. 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, promulguée par le décret n° 2021-0337/PRES du 29 avr. 2021.

⁶²⁵ Ousséni Domba, « Salariat, sécurité sociale et concurrence des normes », in J.-B. Ouédraogo et H. Fofana. (dir.), *ouvr. préc.*, note 9, p. 121.

⁶²⁶ V. Loi n° 004-2021/AN du 06 avr. 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, art. 4, al. 1^{er} nouveau (art. 3, al. 1^{er} ancien).

protection sociale à des catégories de travailleurs qui jusque-là sont laissés-pour-compte⁶²⁷. Mais la plupart des auteurs proposent une extension des frontières du salariat et donc une application du Code du travail à ces situations de travail⁶²⁸.

436. L'histoire de la sécurité sociale permet d'affirmer que le système de garantie collective issu de la société industrielle est fortement lié au travail salarié. La notion de subordination est ainsi au cœur du dispositif de protection sociale. Aussi, il est intéressant d'étudier l'inadaptation des réformes successives entreprises en matière de protection sociale des travailleurs de l'économie informelle. Il s'agit, d'une part, de la réforme portant création d'une assurance volontaire (**Section I**) et, d'autre part, de la réforme instituant un régime d'assurance maladie universelle au Burkina Faso (**Section II**).

SECTION I: L'INADAPTATION DE LA REFORME SUR L'ASSURANCE VOLONTAIRE (2006)

437. Si on se réfère au critère de la liberté individuelle dans l'organisation et le fonctionnement des assurances sociales, on distingue entre l'assurance sociale obligatoire qui institue un assujettissement de l'individu et l'assurance volontaire qui se traduit par une liberté d'adhésion. Au Burkina Faso, le système de Sécurité sociale prévoit les deux types d'assurance puisqu'il institue, à côté du régime d'assurance obligatoire des travailleurs salariés et assimilés, une assurance facultative ou volontaire.

438. Créé en 2006, le dispositif de l'assurance volontaire se présente comme un dispositif ouvert à la majorité des actifs et en particulier les travailleurs autonomes et indépendants de l'économie informelle. Cependant, cette assurance volontaire n'a pas atteint les effets escomptés, car elle semble être aujourd'hui encore un dispositif en manque d'attractivité dont l'échec est largement perceptible. Ainsi, l'étude du champ d'application du régime d'assurance volontaire (§ 1) permet d'analyser les limites de ce dispositif (§ 2).

⁶²⁷ V. not. P.-G. Pougoué, *Situation de travail et protection des travailleurs au Cameroun*, rapp. BIT préc. ; I. L. Miendjiem, « Réflexions sur le champ d'application du droit du travail dans l'espace OHADA », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., p. 451 et s.

⁶²⁸ P.-G. Pougoué, « L'apport du droit comparé à la construction de l'ordre juridique du travail en Afrique noire d'expression française », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1994, p.64; I. L. Miendjiem, « Réflexions sur le champ d'application du droit du travail dans l'espace OHADA », art. préc., p. 458.

§ 1 : Le champ d'application de l'assurance volontaire

439. À l'état actuel de nos connaissances, si le dispositif d'assurance volontaire apparaît comme une volonté de la part du législateur d'étendre la couverture sociale au-delà des salariés, force est de constater une adhésion suffisante faible des travailleurs qui sont pourtant potentiellement très nombreux puisque sa création vise à appréhender les non-salariés. Il convient de voir donc successivement le profil de l'assuré volontaire (I) et l'étendue des risques couverts (II).

I. L'assuré volontaire

440. Le Code de sécurité sociale organise une assurance volontaire au profit des ex-salariés et des travailleurs non-salariés⁶²⁹. Les assurés volontaires peuvent être répartis en deux catégories distinctes suivant qu'ils aient été ou non anciennement affiliés à un des régimes obligatoires de la sécurité sociale. La première catégorie concerne les ex-salariés. En effet, l'alinéa 1^{er} de l'article 6 du Code de la sécurité sociale ouvre l'accès à l'assurance volontaire à toute personne ayant été affiliée obligatoirement au régime de sécurité sociale pendant six mois qui cesse de remplir les conditions d'assujettissement. Toutefois, cette faculté est limitée dans le temps puisque le même texte oblige le travailleur concerné à en faire la demande dans les cinq ans qui suivent la date à la fin de son affiliation obligatoire.

441. Mais l'enjeu véritable de cette loi concerne la seconde catégorie d'assurés volontaires. L'article 5 du Code précité prévoit la faculté de souscrire une assurance volontaire au profit des « [...] personnes exerçant une activité professionnelle qui ne les assujettit pas à un régime obligatoire de sécurité sociale ».

442. En application de ce texte, l'article 2 de l'arrêté n° 2008-002 du 10 mars 2008 précise que les personnes visées⁶³⁰ « sont les travailleurs indépendants relevant des groupes de professions artisanales, industrielles, commerciales, libérales, agro-sylvo-pastorales et ceux de l'économie informelle ». Sont considérés comme travailleurs relevant des professions artisanales les chefs des entreprises individuelles exploitées en nom propre ou sous forme de

⁶²⁹ CSS, art. 5.

⁶³⁰ L'arrêté est pris en application de l'article 4 de la loi du 11 mai 2006, modifié par la loi n° 004-2021/AN du 06 avr. 2021 portant CSS.

société, immatriculés au répertoire des métiers ou susceptibles d'être assujettis à cette immatriculation à l'exception de ceux de l'économie informelle⁶³¹.

443. Les travailleurs des professions industrielles ou commerciales sont toutes les personnes dont l'activité professionnelle implique l'inscription au registre de commerce et du crédit mobilier (ci-après, RCCM) ou à tout autre registre obligatoire à ces professions, tels que les chefs d'unités industrielles, les commerçants, les transporteurs, les exploitants des débits de boissons, restaurants et hôtels⁶³².

444. S'agissant des travailleurs des professions libérales, ils regroupent les personnes exerçant à titre non salarié, l'une des professions répertoriées dans le secteur juridique⁶³³, le secteur médical et paramédical⁶³⁴, le secteur technique⁶³⁵, le secteur artistique⁶³⁶, le secteur de l'enseignement⁶³⁷ et le secteur confessionnel⁶³⁸.

445. Quant aux travailleurs indépendants du secteur agro-sylvo-pastoral, ils renvoient notamment aux chefs d'exploitations agro-sylvo-pastorales⁶³⁹ et aux exploitants de campements de chasse⁶⁴⁰.

446. Enfin, aux termes de l'article 7 de l'arrêté de 2008, sont considérés comme acteurs de l'économie informelle, les travailleurs indépendants assujettis au régime fiscal du secteur informel. Ils appartiennent notamment aux secteurs de la production⁶⁴¹, des activités d'art⁶⁴², de la construction⁶⁴³, des services⁶⁴⁴. Sont concernés également les secteurs du petit transport⁶⁴⁵, du petit commerce⁶⁴⁶ et de la restauration.

⁶³¹ Arrêté n° 2008-002/MTSS/SG/DGPS portant modalités d'affiliation, de liquidation et de paiement des prestations au titre de l'assurance volontaire, 2008, art. 3.

⁶³² Arrêté n° 2008-002/MTSS/SG/DGPS préc., art. 4.

⁶³³ Les avocats, notaires, huissiers de justice, commissaires au compte, commissaires-priseurs, etc.

⁶³⁴ Les médecins, pharmaciens, vétérinaires, infirmiers et autres spécialistes de la santé humaine et animale.

⁶³⁵ Les architectes, experts comptables, comptables, assureurs, interprètes, traducteurs, conseillers d'entreprises, décorateurs, etc.

⁶³⁶ Les peintres, écrivains, impresarios, dessinateurs, auteurs-compositeurs, metteurs en scène, chefs d'orchestres, etc.

⁶³⁷ Arrêté n° 2008-002/MTSS/SG/DGPS préc., art. 5.

⁶³⁸ Le Clergé, Imans, Pasteurs.

⁶³⁹ Par ex., les cotonculteurs, éleveurs, pisciculteurs, sylviculteurs, horticulteurs.

⁶⁴⁰ Arrêté n° 2008-002/MTSS/SG/DGPS préc., art. 6.

⁶⁴¹ Par ex., les savonniers, tisseuses, producteurs de beurre dxe karité, dolotières, orpailleurs, menuisiers.

⁶⁴² Par ex., les calligraphes, peintres, sculpteurs, teinturiers, couturiers, stylistes, modélistes.

⁶⁴³ Les briquetiers, carreleurs, maçons, plombiers, tulliers, charpentiers.

⁶⁴⁴ Les services visés renvoient notamment aux coiffeurs, cireurs, mécaniciens, horlogers, esthéticiens.

⁶⁴⁵ Le petit transport comprend propriétaires de charrettes à traction humaine ou animale, etc.

⁶⁴⁶ Le petit commerce inclut les boutiquiers, tabliers, marchands ambulants, etc.

447. Cette énumération détaillée et non exhaustive montre que l'arrêté de 2008 couvre un champ très vaste⁶⁴⁷. Si l'objectif est louable, les modalités de mise en œuvre ne semblent pas permettre d'appréhender la majorité des actifs qui œuvrent dans l'économie informelle.

448. S'agissant des modalités d'affiliation au régime d'assurance volontaire, elles sont fixées à l'article 10 de l'arrêté précité. Selon cette disposition, le travailleur indépendant est tenu d'adresser une demande d'immatriculation établie sur un imprimé fourni par la Caisse nationale de sécurité sociale et qui comporte les indications relatives au nom et prénom(s) du demandeur, l'adresse complète, la nature de l'activité exercée, la profession ou le métier, la périodicité de paiement de la cotisation, la date de début de l'assurance. En outre, le demandeur doit produire un extrait ou copie d'acte de naissance ou un jugement supplétif en tenant lieu.

449. Plus spécifiquement, le demandeur qui a la qualité de travailleur indépendant doit joindre à sa demande la déclaration de revenu, la déclaration d'existence, la déclaration au registre de commerce. En revanche, les demandeurs qui ont la qualité d'anciens travailleurs salariés doivent joindre à leur demande : une copie de leur dernier certificat ou attestation de travail, une copie de la carte d'affiliation ou, une copie du bulletin de salaire ou à défaut tout autre moyen certifiant la qualité d'ancien travailleur.

450. Quant à la cotisation, elle doit être acquittée soit mensuellement, soit trimestriellement au choix de l'assuré (article 14). Selon l'article 12 de l'arrêté de 2008, le revenu mensuel devant servir de base au calcul des cotisations et à celui des prestations ne peut être inférieur au SMIG ou supérieur au plafond en vigueur. Aux termes de l'article 19 du même arrêté, le revenu soumis à cotisation peut être modifié aussi bien à la hausse qu'à la baisse, à la demande de l'assuré mais dans la limite de 25%.

451. En outre, il convient de souligner que la cotisation est entièrement à la charge de l'assuré. Elle est portable et non quérable (article 13) et doit être versée dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la période de référence qui peut être un mois civil ou un trimestre. L'article 16 du même texte prévoit la perte de la qualité d'assuré en cas de suspension du versement des cotisations pendant une période de 12 mois.

452. Quand la période de suspension n'excède pas 12 mois, l'assuré peut reprendre le versement des cotisations à partir de la date à laquelle la suspension prend fin, ou il peut

⁶⁴⁷ Comme l'affirme à juste titre Paul Kiemdé qui distingue entre l'assurance facultative continuée pour les anciens travailleurs et l'assurance volontaire qui s'inscrit dans une vision plus large d'appréhension de tous les travailleurs indépendants formels et informels. V. P. Kiemdé, *ouvr. préc.*, p. 238.

reprendre le versement des cotisations à partir de la date à laquelle il a cessé de verser les cotisations à condition de payer la majoration de retard prévu à l'article 16 de la loi n°015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso⁶⁴⁸.

II. Les risques couverts

453. Le dispositif de l'assurance volontaire permet de couvrir le risque vieillesse essentiellement. Selon l'article 20 de l'arrêté de 2008, les prestations dues au titre de l'assurance volontaire comprennent la pension de vieillesse, la pension de survivant, l'allocation de vieillesse, et l'allocation de survivants. Pour l'ouverture du droit à pension, l'assuré doit avoir 56 ans⁶⁴⁹ et avoir accompli 180 mois d'assurance continue ou discontinuée⁶⁵⁰.

454. S'agissant des modalités de liquidation de la pension, l'assuré peut déposer à la CNSS, 6 mois avant la date présumée de départ à la retraite, une demande sur un imprimé fourni par la Caisse⁶⁵¹. La pension de vieillesse et la pension de survivant prennent effet le premier jour suivant la date à laquelle les conditions requises ont été remplies, sous réserve que la demande de pension ait été adressée à la CNSS dans les 24 mois. Si la demande est introduite après expiration de ce délai, la pension prend effet le premier jour suivant la date de réception.

455. Toutefois, le Conseil d'administration de la CNSS, sur proposition du Directeur Général, peut autoriser le paiement des arrérages pour la période précédant le jour à compter duquel la pension prend effet dans la limite de 24 mois. Pour l'assuré ayant atteint l'âge d'admission à la retraite mais n'ayant pas accompli la période d'assurance de 180 mois, l'arrêté de 2008 prévoit une allocation de vieillesse sous forme d'un versement unique⁶⁵².

456. Le montant mensuel de la pension de vieillesse et de l'allocation de vieillesse est fixé en fonction du revenu moyen soumis à cotisation au cours de toute la période d'assurance. Selon l'article 27 de l'arrêté précité, il est fixé à 2% du revenu mensuel moyen pour chaque période de 12 mois d'assurance. Mais le montant initial des pensions ne peut être inférieur à 60% du

⁶⁴⁸ CSS, art. 17 nouveau.

⁶⁴⁹ Arrêté de 2008, art. 23.

⁶⁵⁰ *Ibid.*, art. 21.

⁶⁵¹ *Ibid.*, art. 22.

⁶⁵² *Ibid.*, art. 25.

SMIG. Il ne peut non plus excéder 80% du revenu mensuel moyen soumis à cotisation. Quant au montant de l'allocation de vieillesse, il est égal à autant de mensualités de la pension de vieillesse à laquelle l'assuré aurait pu prétendre au terme de 180 mois d'assurance (article 29).

457. Par ailleurs, la pension de survivant est due en cas de décès d'un assuré qui, à la date du décès, remplissait les conditions requises pour bénéficier de la pension de vieillesse. Selon l'article 31 de l'arrêté de 2008, sont considérés comme survivants le conjoint, la ou les conjointe(s), à condition que le mariage ait été contracté avant le décès ; les enfants à charge du défunt ou de la défunte, tels que définis à l'article 38 de la loi n°015-2006/AN du 11 mai 2006⁶⁵³ portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso ; et les ascendants en ligne directe qui étaient à la charge de l'assuré célibataire sans enfant.

458. Les pensions de survivants sont calculées en pourcentage de la pension à laquelle l'assuré avait ou aurait eu droit à la date de son décès, conformément aux taux et aux conditions fixés par l'article 100 du Code de sécurité sociale de 2021. En principe, les pensions sont payées trimestriellement, mais l'article 39 de l'arrêté de 2008 prévoit des dérogations, conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article 101 du Code précité.

459. Enfin, à l'image de l'allocation de vieillesse due lorsque l'assuré n'a pas atteint les 180 mois de cotisation⁶⁵⁴ pour ouvrir droit à la pension de vieillesse, les survivants bénéficient d'une allocation de survivant lorsque l'assuré comptait moins 180 mois d'assurance à la date de son décès⁶⁵⁵.

§ 2 : Les limites de l'assurance volontaire

460. Les dispositions de la loi de 2021 et de l'arrêté de 2008 montrent bien une volonté claire des pouvoirs publics d'ouvrir très largement la possibilité de souscrire à cette assurance. Mais cette faculté n'a pas permis de motiver davantage les travailleurs non-salariés, qu'il s'agisse d'anciens salariés ou des indépendants. En effet, depuis la mise en place du dispositif,

⁶⁵³ V. CSS, art. 40 nouveau.

⁶⁵⁴ CSS, art. 84. L'expression « mois d'assurance » désigne tout mois au cours duquel l'assuré a occupé, pendant de dix-huit jours au moins un emploi assujéti à l'assurance ».

⁶⁵⁵ CSS, art. 101.

l'organisme enregistre aujourd'hui environ seulement dix mille assurés volontaires sur 7 786 253 travailleurs dont 95,2% exercent dans l'économie informelle au Burkina Faso⁶⁵⁶.

461. La formule de l'assurance volontaire semble donc être un échec. La détermination des revenus soumis à cotisation et les modalités de recouvrement sont fort inadaptées au contexte pour peu que l'on connaisse les caractéristiques et les modes de fonctionnement des travailleurs visés.

462. Trois facteurs pourraient expliquer ce phénomène de désintérêt manifeste des indépendants pour le régime volontaire de la Sécurité sociale. D'abord, il serait lié non seulement à la gamme des prestations garanties, mais aussi à leur faible niveau. Une autre explication pourrait être la technique même de volontariat utilisée par le législateur pour attirer les travailleurs non-salariés. Cette situation semble enfin trouver une explication dans le niveau peu attrayant des conditions d'assujettissement, en particulier en termes de cotisations minimales admises.

463. En effet, l'affiliation à l'assurance volontaire nécessite que le potentiel bénéficiaire justifie d'une rémunération minimale qui est au moins égale au SMIG⁶⁵⁷ et maximale qui ne saurait excéder six cent mille FCFA⁶⁵⁸. De plus, le revenu primitivement déclaré ne peut, aux termes de la loi, subir une modification à la hausse ou à la baisse de 25%⁶⁵⁹. La détermination et la nature même de la cotisation ne répondent pas aux difficultés et préconisations des acteurs de l'économie informelle. En imposant le SMIG comme condition d'affiliation, le dispositif de l'assurance volontaire semble prendre en considération exclusivement le salaire numéraire dans une économie où le paiement en nature occupe une place de choix non seulement au regard du poids du secteur agricole, mais également du fait de l'irrégularité des revenus.

464. Ensuite, il est possible de s'interroger, s'agissant en particulier de l'article 13 de l'arrêté de 2008 qui dispose que les cotisations sont portables et non transférables, sur le fait de savoir si les rédacteurs du texte n'amenuisent pas l'objectif qui anime le législateur d'appréhender les travailleurs de l'économie informelle. La non adhésion à ces dispositifs-types est

⁶⁵⁶ INSD, *Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel. Thème 4 : Insertion sur le marché du travail*, 2016, 50 p., spéc., p. 30.

⁶⁵⁷ Décret n° 2006-655/PRES/PM du 29 décembre 2006 fixant les salaires minima interprofessionnels garantis. Au Burkina Faso, le SMIG horaire est de 176, 83 FCFA soit un taux mensuel de 30 684 FCFA.

⁶⁵⁸ Arrêté n° 2008-002/MTSS/SG/DGPS portant modalités d'affiliation, de liquidation et de paiement des prestations au titre de l'assurance volontaire.

⁶⁵⁹ *ibid.*

compréhensible, tant le décalage avec le mode de fonctionnement des travailleurs ciblés est évident, à l'exception des indépendants formels.

CONCLUSION DE LA SECTION I

465. Le mécanisme de l'assurance volontaire repose sur des modalités de cotisation applicables aux régimes classiques de la Sécurité sociale. Il en résulte un rejet du dispositif qui s'explique, d'une part, par l'absence d'une culture de l'assurance chez les travailleurs non-salariés et, d'autre part, par une inadéquation entre les modalités de cotisations sociales et les principales caractéristiques des relations de travail dans l'économie informelle, à savoir la faiblesse et l'irrégularité des revenus.

466. À ce sujet, il apparaît plus judicieux, dans une perspective de réforme des textes, de lancer un véritable processus de consultation des acteurs à travers un appel d'offre pour faire réfléchir des chercheurs des disciplines concernées⁶⁶⁰, afin de réaliser un travail de fond et de terrain sur les alternatives possibles⁶⁶¹ à la participation des acteurs au financement de l'extension de la Sécurité sociale en faveur des travailleurs de l'économie informelle.

467. À cela, il faut ajouter un problème de légistique que comporte l'arrêté n° 2008-002 qui établit une cartographie des bénéficiaires de l'assurance volontaire. La logique recommande de permettre à tous ceux qui ne bénéficient pas du régime obligatoire de pouvoir postuler à l'assurance volontaire sans se référer à l'activité. À l'analyse, l'échec de l'assurance volontaire semble évident. Il convient donc de supprimer cette assurance volontaire et d'instituer une assurance sociale obligatoire pour les indépendants en général⁶⁶².

⁶⁶⁰ En ce sens, l'exemple de la Côte d'Ivoire est inspirant même s'il semble concerner que des juristes dirigés par le Professeur Nanga Silué. V. not. Rapport général des ateliers de validation des projets d'arrêté interministériel fixant les modalités de recouvrement des cotisations dues, au titre du régime général de base de la couverture maladie universelle.

⁶⁶¹ Sur ce point, v. Marcel Toussiida Kagambega, « Les populations à faible revenu et la protection sanitaire au Burkina Faso : les conditions d'une adhésion des populations aux principes mutualistes », *Sociologies, Théories et recherches* 2014, p. 19.

⁶⁶² V. *infra* n° 1231 et s.

SECTION II : L'INADAPTATION DE LA REFORME SUR L'ASSURANCE MALADIE UNIVERSELLE (2015)

468. Comme dans la plupart des pays d'Afrique de l'Ouest francophone⁶⁶³, la sécurité sociale de l'après indépendance de la Haute-Volta, aujourd'hui Burkina Faso, n'a pas été épargnée par l'exclusion du risque maladie de son champ d'application matériel⁶⁶⁴. La situation actuelle traduit une évolution juridique en faveur de la prise en charge du risque maladie, en particulier dans le cadre d'un régime d'assurance maladie universelle (ci-après, RAMU)

469. Certainement, quand on voit tout l'impact que pose la prise en charge des dépenses de soins, notamment en termes d'appauvrissement des ménages, on ne peut qu'accueillir avec enthousiasme la consécration d'un RAMU au Burkina Faso, car la définition du champ d'application large de ce régime permet de couvrir tous les travailleurs, en l'occurrence ceux de l'économie informelle. Mais cet enthousiasme cède très rapidement la place aux incertitudes juridiques qui rendent finalement la réforme peu ambitieuse.

470. Il convient donc d'examiner successivement l'évolution juridique de la prise en charge du risque maladie (§ 1), avant d'apporter des précisions sur le champ d'application du RAMU (§ 2). Ces précisions permettront d'examiner les incertitudes juridiques entourant la mise en œuvre du RAMU (§ 3).

§ 1. L'évolution juridique de la prise en charge du risque maladie

471. L'évolution favorable de la conjoncture nationale et supranationale a conduit à mettre en lumière l'importance de la protection de la santé du travailleur à travers l'important plaidoyer déployé, en particulier par l'OIT, en faveur de ce qu'elle a appelé une couverture santé universelle (ci-après, CSU).

472. Ainsi, jusqu'à une période récente, le risque maladie était exclu de la sécurité sociale (I). Ensuite, sous l'influence des normes de l'OIT, le législateur burkinabè a fini par inclure le risque maladie dans le système de sécurité sociale (II).

⁶⁶³ O. Kaufmann. Cité par P. Kiemdé, ouvr. préc., p. 92.

⁶⁶⁴ P. Kiemdé, ouvr. préc., p. 432.

I. Une sécurité sociale excluant jadis le risque maladie

473. Assurément, la maladie non professionnelle⁶⁶⁵ n'est pas prise en charge par le régime de sécurité sociale issu de la loi de 2006. En effet, jusqu'en 2015 la sécurité sociale burkinabè couvrait trois branches⁶⁶⁶ gérées par la CNSS⁶⁶⁷ et la Caisse autonome de retraite des fonctionnaires (ci-après, CARFO). Il s'agit, aux termes de l'article 2 du Code de sécurité sociale⁶⁶⁸, des prestations familiales (y compris les prestations maternité), des risques professionnels à savoir d'une part, les accidents de travail, et d'autre part, les maladies professionnelles et le risque vieillesse (pensions de retraite, pensions de réversion pour les survivants, pensions d'invalidité).

474. Les maladies prises en charge par la CNSS et la CARFO sont les maladies professionnelles du salarié ou du fonctionnaire. Il s'agit donc exclusivement de la maladie désignée dans le tableau des maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées dans ce tableau⁶⁶⁹. En dehors de ces circonstances, la couverture ne s'applique pas.

475. Avant la loi RAMU, la prise en charge de la maladie reposait essentiellement sur les techniques de l'épargne et de l'assistance puis sur les techniques d'assurance privée et de la mutualité⁶⁷⁰. Les techniques de l'épargne et de l'assistance supposent soit un effort individuel à savoir une capacité à dégager un surplus de revenus, soit la solidarité familiale généralement ou la charité religieuse. La technique de l'assurance nécessite l'intervention d'un tiers, l'assureur, qui, contre paiement d'une prime, s'engage à verser une indemnité en cas de survenance du sinistre.

476. Dans un contexte marqué par un désengagement de l'Etat, des mutuelles⁶⁷¹ de santé ont émergé et se sont développées dans presque tous les domaines d'activités du secteur formel et

⁶⁶⁵ Cette exclusion vaut aussi bien pour les soins de santé que pour les indemnités journalières (IJ).

⁶⁶⁶ Loi n° 015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso. Néanmoins, cette liste n'était pas exhaustive puisque la loi avait prévu l'extension de son champ d'application à « toute autre branche qui viendrait à être créée par la loi » : v. art. 1^{er} al. 2 *in fine* de la loi. V. CSS 2021, art. 2 nouveau.

⁶⁶⁷ Décret n° 2016-592/PRES/PM/MFPTPS/MINEFID portant approbation des statuts particuliers de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). JO n° 34 du 25 août 2016.

⁶⁶⁸ Le nouveau Code de 2021 conserve les mêmes branches que celles instituées en 2006, v. art. 2.

⁶⁶⁹ CSS 2021, art. 57 nouveau.

⁶⁷⁰ P. Kiemdé, *ouvr. préc.*, p. 409.

⁶⁷¹ BIT, *Guide de gestion des mutuelles en Afrique*, Genève, 2003, 342 p. Selon le BIT/STEP 2 : « La mutuelle de santé est une association volontaire de personnes, à but non lucratif, dont le fonctionnement repose sur la solidarité entre les adhérents. Sur la base des décisions de ces derniers et au moyen de leurs cotisations, la

du secteur informel, afin d'offrir une forme de protection sociale aux populations non couvertes par la Sécurité sociale. Selon les chiffres du dernier inventaire des mutuelles sociales réalisé en 2017, il y existe 138 mutuelles fonctionnelles⁶⁷² réparties en 89 mutuelles sociales (avec 18 817 adhérents et 65 436 bénéficiaires)⁶⁷³ et 49 initiatives⁶⁷⁴ mutualistes au Burkina Faso⁶⁷⁵.

477. Cependant, jusqu'en 2009, il n'existait pas une loi spécifique régissant les mutuelles⁶⁷⁶. Ce déficit du cadre juridique a été comblé en partie par le Règlement sur la mutualité sociale dans l'UEMOA adopté le 26 juin 2009. Selon ce règlement, la mutuelle sociale désigne les groupements qui, essentiellement au moyen des cotisations de leurs membres, se proposent de mener, dans l'intérêt de ceux-ci et de leurs ayants droit, une action de prévoyance, d'entraide et de solidarité visant la prévention des risques sociaux liés à la personne et la réparation de leurs conséquences⁶⁷⁷.

478. La mutualité repose sur le même principe que l'assurance, à savoir "l'obligation de cotisation" préalable à l'ouverture des droits à prestations. Néanmoins, l'une se distingue de l'autre sur deux points essentiellement : d'une part, la mutualité n'appelle pas l'intervention du tiers, et d'autre part, elle est dépourvue de caractère commercial. Dans la mutualité, les membres d'une même profession ou d'un groupe social versent des contributions qui serviront à indemniser ceux qui seront victimes de la réalisation des risques envisagés.

mutuelle mène en leur faveur et à l'endroit de celle de leur famille une action de prévoyance, d'entraide et de solidarité, dans le domaine des risques sociaux ».

⁶⁷² En classant les mutuelles suivant le degré de fonctionnalité, on distingue entre les mutuelles fonctionnelles et les mutuelles non fonctionnelles ou éprouvant d'énormes difficultés de fonctionnement liées principalement au non-paiement des cotisations, à la faible adhésion ou aux relations avec les prestataires de soins : J.-P. Zett et F. Bationo, Etude préc., p. 43.

⁶⁷³ Si on se réfère à la typologie fréquemment utilisée pour distinguer les organisations qui composent le secteur des mutuelles sociales dans le domaine de la santé, elle comporte 6 catégories que sont : les mutuelles de santé (classiques), les mutuelles de santé couplant crédit-santé, les mutuelles professionnelles, les caisses de solidarité, les systèmes de prépaiement et les systèmes de partage des coûts. Les critères utilisés pour les distinguer combinent aussi bien la logique avec laquelle elles mutualisent les risques maladies que la nature de ces organisations : J.-P. Zett et F. Bationo, Etude préc., p. 40

⁶⁷⁴ Par opposition aux mutuelles fonctionnelles, les initiatives mutualistes renvoient aux projets de mutuelles sociales encore appelées des mutuelles en gestation.

⁶⁷⁵ Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale, Rapport général sur la mutualité sociale au Burkina Faso, 2017.

⁶⁷⁶ Pour autant, les acteurs sont unanimes à reconnaître que la loi n° 10/92/ADP du 15 décembre 1992 sur les associations qui s'applique également aux mutuelles sociales est inappropriée. Cf. [Décret n° 2011-536/PRES/PM/MFPTSS du 09 août 2011 portant adoption de la Politique nationale du travail et de son plan d'action opérationnel](#), JO n° 03 du 19 janvier 2012.

⁶⁷⁷ [Règlement n° 07/2009/CM/UEMOA portant réglementation de la mutualité sociale au sein de l'UEMOA, Dakar, 26 juin 2009](#). V. Titre préliminaire, chapitre 1^{er}, art. 1^{er}.

479. Pour le Professeur Paul Kiemdé, ces systèmes demeurent inadaptés ou peu efficaces, car le nombre de bénéficiaires, de même que les risques couverts restent très limités⁶⁷⁸. Des chercheurs comme Madame Maria-Pia Waelkens et Monsieur Bart Criel ont essayé d'expliquer ce phénomène⁶⁷⁹. Selon ces auteurs, la qualité des soins de santé offerts aux adhérents, la confiance des habitants dans la gestion de l'entreprise et la capacité financière des populations cibles à payer les cotisations ont été identifiées comme des causes des faibles taux d'adhésion à des mutuelles de santé en Afrique subsaharienne.

480. L'absence du risque maladie non professionnelle dans le champ d'application matériel de la sécurité sociale illustre bien des difficultés de développement de cette dernière en Afrique⁶⁸⁰. En effet, contrairement aux pays industrialisés où la couverture maladie est au cœur du système de sécurité sociale depuis sa création, dans les pays en développement l'on éprouve d'énormes difficultés à créer un tel régime même pour les travailleurs du secteur moderne.

481. Or, l'absence de cette couverture rend particulièrement précaires les revenus d'activités (salaires) et les revenus de remplacement (pensions) en raison de la plus grande prévalence des maladies (paludisme, méningites, maladies parasitaires, etc.), du nombre généralement élevé des personnes à la charge du salarié⁶⁸¹ et, surtout, en raison du poids que fait peser la réalisation du risque maladie sur ces revenus.

482. La doctrine paraît unanime sur la question. Au Burkina Faso, le Professeur Paul Kiemdé souligne, par exemple, que la place de la maladie dans la précarisation des conditions d'existence est encore « plus grande pour les populations exclues du système légal de la sécurité sociale : aux revenus précaires et irréguliers s'ajoute la prise en charge directe des soins d'un membre de la famille malade »⁶⁸². En Côte-D'Ivoire, Madame Clotilde Ohouochi relève que « quand l'essentiel de la dépense de santé est directement supporté par les ménages sans

⁶⁷⁸ P. Kiemdé, ouvr. préc., p. 409.

⁶⁷⁹ Maria-Pia Waelkens et Bart Criel, « Les mutuelles de santé en Afrique sub-saharienne, état des lieux et réflexions sur un agenda de recherche », 2004.

⁶⁸⁰ A. Y. Diop, « Gouvernance des régimes de sécurité sociale en Afrique : tendances au Sénégal », *Revue Internationale de Sécurité sociale*, vol. 56, n° 3-4, juill.-déc. 2003, p. 23 ; O. Kaufmann, p. 102 cité par P. Kiemdé, ouvr. préc., p. 409.

⁶⁸¹ *Ibid.*

⁶⁸² *Ibid.*

mécanisme de mutualisation du risque maladie, celle-ci représente un facteur de maintien dans la pauvreté »⁶⁸³.

483. La prise en charge directement par les ménages des dépenses de soins est source d'insécurité pour les revenus. Elle est également source de pauvreté. Or, les mutuelles de santé et les assurances privées ne permettent de résoudre le problème que partiellement, notamment au regard de la population couverte d'une part, et, d'autre part, par rapport aux prestations offertes. Ces insuffisances ont justifié la nécessité de mettre en place une assurance maladie universelle au Burkina Faso.

II. L'introduction du risque maladie dans la sécurité sociale au Burkina Faso

484. Le projet de loi RAMU avait déjà fait l'objet d'un examen en Conseil des ministres en 2014, lequel avait amendé et validé les recommandations d'une commission interministérielle créée à cette fin. La loi portant RAMU devait d'ailleurs initialement être examinée par l'Assemblée nationale le 30 octobre 2014, jour même de l'insurrection populaire. Le CNT, une fois mis en place, ne fera qu'entériner et finaliser un processus qui avait commencé en 2013 et qui était arrivé à maturité. Ainsi, au cours d'une séance plénière, le 5 septembre 2015, le CNT a adopté, à l'unanimité de ses membres présents, le projet de loi portant régime d'assurance maladie universelle au Burkina Faso.

485. Dans son rapport, la Commission des Affaires Sociales et du Développement Durable (CASDD) du CNT indiquait que : « le projet de loi introduit des innovations majeures dans le secteur de la sécurité sociale au Burkina Faso. Il institue un régime de sécurité sociale de base pour tous les citoyens en matière de couverture du risque maladie (...). Il est basé sur un panier de soin unique constitué de l'ensemble des actes, biens et services médicaux pris en charge par le RAMU »⁶⁸⁴.

486. Le régime introduit ensuite une « équité contributive dans le financement dans la mesure où les personnes assujetties paient en fonction de leur capacité contributive et bénéficient des prestations en fonction de leur état de santé »⁶⁸⁵. Les indigents sont pris en charge par l'Etat,

⁶⁸³ Clotilde Ohouochi, *L'Assurance Maladie Universelle (AMU) en Côte D'Ivoire, Enjeux, pertinence et stratégie de mise en œuvre*, Paris, L'Harmattan, 2015, p. 153.

⁶⁸⁴ CNT, Rapport n° 2015-049/CNT/CASDD, 2015, p. 8-9.

⁶⁸⁵ *Ibid.*

qui paie les cotisations, devant ainsi garantir l'équilibre financier du régime. « Un mécanisme de ticket modérateur (...) est prévu (...) »⁶⁸⁶. Il est utile de noter, que le ticket modérateur varie, respectivement fixé à 10% et 30%, selon que l'assuré social est en hospitalisation ou selon qu'il est en ambulatoire⁶⁸⁷. Le projet de loi pose enfin le « principe de délégation de gestion dans le secteur de la sécurité sociale en permettant à l'organisme de gestion de l'assurance maladie universelle de déléguer certaines de ses fonctions à des structures tierces que sont les établissements publics de prévoyance sociale et les mutuelles sociales. (...) »⁶⁸⁸. Toutefois, les modalités de calcul de ces cotisations sont encore indéterminées à ce jour⁶⁸⁹.

487. La loi RAMU prévoit la couverture de toute la population suivant des techniques spécifiques au droit de la sécurité sociale. Elle procède d'un enchevêtrement des principes de la sécurité sociale à savoir d'une part, un système de type socioprofessionnel basé sur la technique assurancielle et, d'autre part, un système qui a pour objet et pour but de corriger les effets pervers de la première technique en recourant à la technique dite assistancielle⁶⁹⁰. En cela, la nouvelle loi organise un double régime dans le régime⁶⁹¹.

488. Si cette distinction assurance et assistance est à relativiser⁶⁹², il n'en demeure pas moins que la couverture par l'assurance maladie est faite suivant plusieurs strates. En effet, en organisant une couverture au titre de « l'indigence » (art.7 *in fine*), pour toute personne dépourvue de ressources financières nécessaires au paiement de la cotisation, la loi sur le RAMU procède à une extension de la qualité d'assuré social. Cette extension est justifiée par la nécessité d'une solidarité⁶⁹³ nationale. Elle impose à la collectivité une volonté commune de faire de la maladie un risque social. En outre, elle met en évidence des responsabilités nouvelles à la charge de l'Etat.

⁶⁸⁶ *Ibid.*

⁶⁸⁷ Le mot « ambulatoire » est utilisé en médecine pour qualifier un traitement ne gênant pas l'activité normale du patient.

⁶⁸⁸ CNT, *Rapport n° 2015-049/CNT/CASDD*, 2015.

⁶⁸⁹ A la date du 10 janvier 2023, les modalités de fixation des cotisations sociales font encore l'objet de discussions en cours entre le Gouvernement et les centrales syndicales de travailleurs.

⁶⁹⁰ Michel Borgetto, « La sécurité sociale à l'épreuve du principe d'universalité », *RDSS* 2016, p. 11 ; Romain Marié, « La couverture maladie universelle », *Dr. soc.* 2000, p. 7.

⁶⁹¹ Nous entendons par là le « régime » dans sa globalité organisant, d'une part, un régime de couverture des travailleurs, voire les actifs (salariés, indépendants, autoentrepreneurs, etc.) et leurs familles à charges, et d'autre part, les indigents dont la couverture repose sur une contribution de l'Etat.

⁶⁹² Sur les mérites et faiblesses de la distinction de l'assurance et de la solidarité, V. Jean-Pierre Laborde, *Droit de la sécurité sociale*, Paris, PUF, coll. « Thémis Droit public », 1re éd., 2005, p. 107-109.

⁶⁹³ Sur la nécessité de solidarité et son effectivité en droit français de la sécurité sociale, v. J.-P. Laborde, *ouvr. préc.*, p. 30.

489. Les rédacteurs de la loi sur le RAMU étaient bien conscients de cet engagement. Ils l'ont remarquablement traduit dans l'article 3 de ladite loi qui précise que « la couverture du risque maladie de la présente loi est fondée sur les principes de solidarité nationale, d'équité, de non-discrimination, de mutualisation des risques, d'efficacité et de responsabilité générales de l'Etat ». C'est sans doute au regard de ces principes de gouvernance que le législateur a largement défini le champ d'application du RAMU.

§ 2 : Le champ d'application du RAMU

490. La loi n° 060-2015/CNT du 05 septembre 2015 relative au RAMU substitue un régime obligatoire de sécurité sociale au régime volontaire d'assurances privées qui avait cours jusque-là en matière de prise en charge du risque maladie. Ainsi, marque-t-elle le passage d'une Sécurité sociale fermée à une Sécurité sociale ouverte au risque maladie non professionnelle.

491. La souscription à l'assurance maladie universelle étant devenue une démarche obligatoire, elle suppose donc une identification des bénéficiaires (I) et une précision des prestations sociales garanties⁶⁹⁴ (II).

I. Les personnes couvertes

492. La loi RAMU a instauré, pour les personnes physiques domiciliées au Burkina Faso et les personnes physiques ou morales publiques ou privées employant au moins un salarié, une assurance maladie universelle qui garantit à tous une prise en charge des frais de soins⁶⁹⁵. La nouvelle loi ouvre également aux indigents, une dispense de cotisation.

493. L'assurance maladie issue de la nouvelle loi est un système de type socioprofessionnel basé essentiellement sur un mécanisme contributif qui précède l'ouverture des droits à prestations. C'est donc à juste titre que l'article 56 de la loi annonce sans équivoque que « l'ouverture du droit aux prestations de soins de santé du régime d'assurance maladie universelle

⁶⁹⁴ Nous avons choisi de ne pas procéder à une analyse descriptive des questions de gestion administrative et financière du système ici. Il leur sera consacré une analyse prospective dans la seconde partie de cette étude.

⁶⁹⁵ Loi n° 060-2015/CNT du 05 septembre 2015. JO du 18 février 2016, art. 6.

est subordonnée au paiement préalable des cotisations, que celles-ci soient payées par l'assuré social ou par un tiers »⁶⁹⁶.

494. Ainsi, le RAMU couvre, au titre des membres de la famille à charge de l'assujetti, le (s) conjoint (s) non-salarié(s) de l'assuré social et les enfants à charge⁶⁹⁷. Sont également couverts les travailleurs indépendants qui sont individuellement débiteurs vis-à-vis de l'organisme de gestion de leur cotisation et de celle des membres de la famille à charge le cas échéant⁶⁹⁸. La même Caisse va gérer les cotisations des salariés et des travailleurs indépendants. Néanmoins, il convient d'observer ici une dualité de caisses de gestion entre les civils et les militaires.

495. En ce qui concerne les personnes ne répondant pas à ce premier critère d'affiliation, la loi prévoit une exonération du paiement des cotisations basées sur la notion « d'indigence ». Ainsi, institue-t-elle une dispense de cotisation au profit des indigents qu'elle définit comme « toute personne dépourvue de ressources financières nécessaires au paiement de la cotisation, reconnue et identifiée comme telle conformément à la réglementation en vigueur »⁶⁹⁹.

496. Par ailleurs, trois critères d'affiliation permettent l'identification des bénéficiaires du RAMU au Burkina Faso. En premier lieu, la loi procède par la mise en place d'un critère de l'exercice d'une activité professionnelle pour l'affiliation au régime d'assurance maladie universelle. La cotisation est obligatoire et elle conditionne la jouissance des droits à prestations.

497. Dans un deuxième temps, la nouvelle loi organise la prise en charge des personnes liées à l'assuré social par un lien de parenté. Il s'agit soit d'un lien de filiation, soit d'un lien matrimonial. Ainsi, sont couverts, au titre de la qualité d'ayant droit, les enfants de l'assuré social et le/la conjoint (e) de l'assuré (e) social (e).

498. Dans un troisième temps, la loi institue l'indigence comme critère d'affiliation, à titre exclusivement subsidiaire par rapport aux critères sociaux et professionnels traditionnels. Ce critère constitue, à l'instar de celui de la résidence dans d'autres systèmes, « l'ultime étape d'un processus de généralisation par succession d'intégrations catégorielles qu'elle vient clore en

⁶⁹⁶ Loi portant RAMU, art. 56.

⁶⁹⁷ *Ibid.*, art. 8.

⁶⁹⁸ *Ibid.*, art. 50.

⁶⁹⁹ *Ibid.*, art. 5.

garantissant, de manière effective, une couverture sociale de base à toutes les personnes en situation de précarité »⁷⁰⁰.

499. Le champ d'application personnel de l'assurance maladie étant clarifié, il serait intéressant d'examiner les prestations garanties par le RAMU.

II. Les prestations garanties

500. Le RAMU garantit aux assurés sociaux et à leur famille, la prise en charge des frais des prestations de soins curatifs, préventifs, promotionnels et réadaptatifs⁷⁰¹. La couverture assurée est faite sur la base d'un panier de soins qui sera défini par décret pris en Conseil des ministres⁷⁰².

501. En outre, le RAMU ouvre droit aux prestations en nature de l'assurance maternité pour la femme active. Il reprend à son compte les vaccinations obligatoires, les programmes spéciaux de gratuité de soins en faveur des femmes enceintes, et la prise en charge médicale de certaines maladies telles que la lèpre, la tuberculose, la filariose et le VIH/sida.

502. Également, les affections longue durée sont couvertes conformément à l'article 57 qui dispose que : « lorsque l'assuré social ou l'un de ses ayants droit est atteint d'une maladie de longue durée, invalidante ou nécessitant des soins particulièrement coûteux, les organismes de gestion continuent le service des prestations de soins de santé garanties à ces personnes ». Toutefois, le reste à charge devrait être appliqué par le biais du ticket modérateur⁷⁰³, sauf en ce qui concerne les indigents. En effet, les indigents ont droit à la prise en charge gratuite (exonération des cotisations) avec dispense totale ou partielle de frais du ticket modérateur (reste à charge), sur les actes (consultations de médecins généralistes et de spécialistes,

⁷⁰⁰ V. R. Marié, « La couverture maladie universelle », art. préc., p. 7.

⁷⁰¹ Loi RAMU 2015, art. 11.

⁷⁰² *Ibid.*, art. 12. À notre connaissance, le décret est toujours attendu et les négociations entre le gouvernement et les acteurs syndicaux sont en cours. La difficulté dans la définition de ce panier proviendra sans doute de l'hétérogénéité des catégories sociales parties prenantes à l'AMU : travailleurs du secteur formel, travailleurs du secteur informel, agriculteurs. Il n'est pas évident que les attentes/besoins de ces différentes catégories coïncident : quel est le contenu du panier de soins minimal qui sera retenu ? Qui va définir les modalités inclusion/exclusion des services et biens médicaux dans ce panier ? Quelles sont les préférences des potentiels assurés ?, v. not. J.-P. Zett et F. Bationo, *Inventaire des mutuelles dans la perspective de l'assurance maladie universelle au Burkina Faso, Etude de l'ONG ASMAD, CIDR, 2011, 103 p., spéc., p. 37.*

⁷⁰³ Loi RAMU 2015, art. 13 al. 2.

rééducation ou réadaptation, etc.) comme sur les prestations (médicaments, analyses médicales, etc.), et ce sur la base d'un panier de soins défini par décret pris en Conseil des ministres⁷⁰⁴.

503. Concernant les relations entre assurés sociaux et professionnels de santé, la loi précise que le bénéficiaire du RAMU conserve le libre choix du praticien. Cette liberté devra cependant s'exercer dans le respect des procédures en vigueur dans le système de santé, de l'établissement de santé, du pharmacien et du fournisseur des appareillages et des dispositifs médicaux qui sont prescrits⁷⁰⁵.

504. Il convient enfin de noter que les prestations de soins de santé garanties au titre du RAMU ne peuvent être prises en charge que si les soins ont été prescrits et administrés sur le territoire national. Pour autant, la loi n'exclut pas que des conditions et modalités exceptionnelles puissent être prévues, mais celles-ci devront être déterminées par décret pris en Conseil des ministres⁷⁰⁶.

505. Ainsi, la loi sur le RAMU produit un saut qualitatif dans le système de santé au Burkina Faso, en particulier, dans la sécurité sociale burkinabè. Si le progrès est indéniable, des incertitudes juridiques doivent toutefois être levées pour une mise en œuvre efficace de la réforme.

§ 3 : Les incertitudes juridiques entourant le RAMU

506. La loi relative au RAMU est assez générale et, en l'absence de textes réglementaires venant préciser ses dispositions, elle est difficile à interpréter pour l'heure. Nous pouvons néanmoins tenter un examen critique de la loi à partir des exemples de mise en œuvre plus ou moins réussie de l'assurance maladie en Afrique et en Europe, notamment en France.

507. Pour ce faire, il est nécessaire de déceler les écueils à éviter dans la mise en œuvre de la loi nouvelle **(I)** avant d'identifier, de manière prospective, les aspects à intégrer dans l'élaboration des dispositions de ses décrets d'application **(II)**.

⁷⁰⁴ *Ibid.*, art. 12.

⁷⁰⁵ *Ibid.*, art. 15.

⁷⁰⁶ *Ibid.*, art. 16.

I. Les écueils à éviter dans la mise en œuvre du RAMU

508. Les défis sont nombreux, mais peuvent être regroupés en quatre principales catégories. D'une part, ceux tenant à l'adjectif "universel" et à l'identification des indigents⁷⁰⁷. D'autre part, ceux liés aux choix des zones pilotes et au financement du RAMU.

509. En premier lieu, la prudence s'impose quant à l'utilisation de l'expression « universelle » de l'assurance maladie. L'idée de rendre universelle la prise en charge du risque maladie a déjà été développée dans le rapport Beveridge au Royaume-Uni, lequel a porté sur une influence sur la création du système français de sécurité sociale. Suivant le modèle beveridgien⁷⁰⁸ en effet, chaque résident doit être affilié en cette seule qualité. On soulignera d'ailleurs, au passage, que c'est le système français de sécurité sociale qui a largement influencé les régimes d'assurance sociale mis en place dans les colonies et qui a été ensuite repris par les Etats indépendants⁷⁰⁹.

510. Pour ce qui est du nouveau régime de sécurité sociale au Burkina Faso, il est encore difficile de prendre en compte objectivement tous les enjeux d'une telle loi pour la société et les finances de l'Etat en raison, d'une part, de l'absence de textes d'application et, d'autre part, du recul nécessaire pour évaluer la mise en œuvre de la loi. Néanmoins, si un indicateur peut être utile dans ce domaine, c'est bien le taux de pauvreté⁷¹⁰. En effet, s'il faut se garder de confondre pauvreté et indigence, il convient de souligner que les contours de l'indigent, même s'ils ne sont pas encore définis, devraient être fortement influencés par le niveau de pauvreté des populations. La loi prévoit que l'Etat finance la prise en charge des indigents qui sont exonérés du paiement des cotisations sociales. Il en résulte que dans le contexte des pays en développement avec un fort taux de travail informel, la survie du système de protection sociale se trouve menacée, si les d'indigents représentent une partie non négligeable de la population.

⁷⁰⁷ À noter que cette disposition des choses ne signifie pas, de notre part, une volonté de hiérarchiser les écueils à éviter.

⁷⁰⁸ Ce modèle est souvent mis en rapport voire en opposition avec le second grand modèle dit bismarckien ou assurantiel conçu par le chancelier allemand Otto von Bismarck à la fin du XIXe siècle. Pour aller plus loin sur ces deux systèmes, v. B. Palier et G. Bonoli, « Entre Bismarck et Beveridge. « Crises » de la sécurité sociale et politique(s) », *RFSP* 1995, p. 668 ; B. Abel-Smith, « Le rapport Beveridge : ses origines et ses conséquences », *RISS* 1992, p. 5 ; G. Perrin, « Le plan Beveridge : ses grands principes », *RISS* 1992, p. 45.

⁷⁰⁹ Sur l'historique, les principes et les sources de la sécurité sociale burkinabè, v. P. Kiemdé, ouvr. préc., p. 425.

⁷¹⁰ INSD, *Données de l'Enquête Multisectorielle Continue (EMC)*, 2014. Selon ce rapport, le taux de pauvreté est de 40,1% au Burkina Faso.

511. Aussi, y a-t-il un paradoxe entre les termes « assurance » et « universelle ». En effet, comment est-ce qu'on peut imaginer qu'une assurance, qui suppose de payer une cotisation ou autre forme de participation, puisse-être accessible à tous ? La loi portant RAMU au Burkina Faso procède par un aménagement de la technique de l'assurance, puisqu'elle organise le paiement de cotisation par un tiers, en l'occurrence l'Etat, pour ce qui concerne les indigents.

512. L'universalisation d'une prestation s'apprécie au regard d'un certain nombre de critères. Selon le Professeur Michel Borgetto, « [...] si elle s'apprécie à l'aune de l'étendue de la population couverte et de la nature des risques protégés, l'universalité s'apprécie également à l'aune des conditions d'accès aux prestations servies - par le poids de la logique assistancielle : logique qui tend à établir des distinctions entre les personnes en fonction de leurs ressources ou en fonction de leur situation au regard de la condition de résidence »⁷¹¹.

513. La loi distingue entre assujettis, personnes à charge, et indigents⁷¹². Le législateur fait, comme par effet de mode, un usage abusif de l'expression « universelle ». Nous pensons que le dispositif mis en place par la loi de 2015 répond davantage à un régime d'assurance maladie généralisée (RAMG) qu'à un RAMU. Cette position se justifie par la distinction qui est faite entre le concept d'universalisation et celui de généralisation. En droit de la sécurité sociale, l'universalisme désigne une technique qui consiste à introduire la logique de l'assistance dans la sécurité sociale à travers le principe de solidarité et la fiscalisation du système de sécurité sociale organisant le financement de la sécurité sociale entre les partenaires sociaux (cotisations) et l'Etat (Impôts). En France, cela est passé par l'instauration d'une nouvelle forme d'imposition du revenu, la contribution sociale généralisée (ci-après, CSG) dont le taux n'a cessé d'augmenter⁷¹³. De plus, l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 a créé la contribution au remboursement de la dette sociale (ci-après, CRDS) dont le produit est destiné à la caisse des déficits des régimes de Sécurité sociale.

514. L'universalisation se distingue de la généralisation qui désigne « le processus qui étend une couverture comparable à celle du régime général aux travailleurs indépendants ou encore

⁷¹¹ V. not. M. Borgetto, « La sécurité sociale à l'épreuve du principe d'universalité », *RDSS* 2016, p. 11.

⁷¹² Loi portant RAMU, art. 45.

⁷¹³ Créée par les art. 127 à 135 de la loi de finances pour 1991, elle a suscité, avant son adoption, de vives oppositions syndicales et politiques. La CSG est due sur l'ensemble des revenus des personnes résidant en France. Depuis le 1^{er} janv. 2018, les principaux taux sont de 9,2% sur les revenus d'activité et assimilés, 8,3% sur les pensions de retraite (avec un taux réduit fixé à 3,8% pour certains montants de pension), 9,2% sur les préretraites, 6,2% sur les revenus de remplacement, 9,9% sur les revenus du patrimoine et de placement (rentes viagères, plus-values...) : [Fiche thématique, Qu'est ce que la CSG ?](#), *Vie publique*, 3 oct. 2022.

aux personnes sans activité professionnelle »⁷¹⁴. Le Professeur Jean-Pierre Laborde fournit un excellent travail de conceptualisation. Selon l'auteur « il y a universalité lorsque chacun est affilié en sa seule qualité de résident, indépendamment de son activité socioprofessionnelle. Il y a généralisation lorsque l'affiliation se fait en principe sur une base socioprofessionnelle, mais que des dispositifs de rattrapage permettent d'étendre la couverture à ceux qui n'ont pas une telle activité, de telle sorte qu'en définitive toute la population est couverte, mais à des titres différents »⁷¹⁵. Or, l'universalisation se situe dans la perspective de la reconnaissance du droit à la sécurité sociale à chaque humain.

515. De même, nous partageons entièrement la pertinente critique sur l'appellation de la CMU française faite par le même auteur. En effet, il relève que « la CMU française (Couverture maladie universelle) est assez mal nommée puisqu'il ne s'agit que d'un dispositif subsidiaire qui ne remet pas en cause le principe d'une affiliation socioprofessionnelle. Elle répondrait mieux à l'appellation de couverture maladie généralisée [...] »⁷¹⁶.

516. Néanmoins, une telle critique ne vaut pas au niveau des prestations servies, car la loi organise une « uniformité » des prestations qui seront de même nature pour tous en fonction uniquement de leur état de santé. Au Burkina Faso, le RAMU institué en 2015 ne prend cependant pas en charge les prestations en espèces en cas de maladie. Ce choix est réaliste et justifié par l'organisation de la prise en charge des risques professionnels ainsi que de l'assurance maternité par des mécanismes déjà existants. La couverture garantie porte uniquement sur un panier de soins dont le contenu sera fixé par décret pris en conseil des ministres. Les dispositions de la loi permettent de présager d'un encadrement strict de la définition de ce panier de soins. Cela peut trouver une justification dans le souci de rationaliser les dépenses de soins et de préserver l'équilibre financier du système dont l'Etat est garant⁷¹⁷.

517. En tout état de cause, autant la généralisation que l'universalisation sont des objectifs à atteindre dans la mesure où elles visent toutes la couverture à titre obligatoire de l'ensemble de

⁷¹⁴ V. J.-P. Laborde, *ouvr. préc.*, p. 54.

⁷¹⁵ J.-P. Laborde, *ouvr. préc.*, p. 44-45. L'auteur défend une conception rigoureuse de l'universalisation de la sécurité sociale. Mais, il convient d'observer que dans une optique un peu politicienne, les pouvoirs publics parlent toujours de couverture maladie universelle ou d'assurance maladie universelle lorsque le dispositif a vocation à couvrir l'ensemble de la population peu importe à quel titre. L'erreur c'est de croire qu'il n'y a plus de catégories. Les catégories subsistent.

⁷¹⁶ J.-P. Laborde, *ouvr. préc.*, p. 45.

⁷¹⁷ *Ibid.*, art. 55.

la population résidant dans un Etat et qui est réparti généralement entre les personnes salariées, indépendantes, voire les personnes sans activité rémunérée.

518. En deuxième lieu, des efforts doivent être faits pour maîtriser la catégorie des bénéficiaires du RAMU au titre de l'indigence. Selon la loi, est considérée comme indigent, toute personne dépourvue de ressources financières nécessaires au paiement de la cotisation, reconnue et identifiée comme telle conformément à la réglementation en vigueur (art.5). Ce sont les textes réglementaires qui viendront préciser les critères d'identification des indigents. Mais ces textes tardent à être publiés. Pour autant, la question des indigents est très importante pour la mise en œuvre effective de la loi ainsi que pour la pérennité du régime.

519. L'identification claire et précise des indigents présente une autre difficulté tenant aux effets de ciblage. En effet, le risque est grand de voir les prestataires de soins réserver un traitement inégal à ces personnes du fait, par exemple, des retards de remboursement des frais de soins par l'Etat, quand on connaît le parcours parfois périlleux des créanciers de l'Etat. De même, la loi renvoie aux dispositions réglementaires⁷¹⁸ la prise d'un certain nombre de mesures, dont l'identification des personnes indigentes. Une telle réglementation devra fixer le revenu minimum au-dessus duquel une personne sera considérée comme indigente ou ne le sera pas. L'enjeu est ici de pouvoir circonscrire la catégorie de personnes bénéficiaires du RAMU au titre de l'indigence et, dans une certaine mesure, de prévenir et de lutter efficacement contre les fraudes.

520. L'identification des indigents ne doit être ni trop souple pour éviter d'asphyxier financièrement le régime, ni trop rigide de sorte à ne pas créer des effets de seuils. En ce sens, le principal enjeu est de savoir comment arriver à quantifier ce seuil, surtout pour des personnes qui ne travaillent pas, mais disposant d'un revenu sporadique. En effet, dans la mesure où l'article 13 de la loi met à la charge des assurés le ticket modérateur⁷¹⁹, sauf en ce qui concerne les indigents qui en sont exonérés, les personnes dont le revenu sera juste au-dessus du seuil fixé devront prendre en charge le ticket modérateur.

⁷¹⁸ Selon la loi portant RAMU, un décret doit venir préciser notamment la définition et le contenu du panier de soins (art. 12) ; la liste des maladies donnant droit à exonération des frais de soins et les conditions dans lesquelles cette exonération des frais de soins est accordée (art. 14) ; les conditions et les modalités du contrôle administratif (art. 37 *in fine*).

⁷¹⁹ Le ticket modérateur est défini à l'article 5 de la loi comme la « partie des frais de soins de santé qui reste à la charge de l'assuré social et qui n'est pas couverte par le régime d'assurance universelle ».

521. En conséquence, ces personnes pourront à long terme basculer dans la catégorie “indigents”. Ou bien, dans un autre scénario, cela pourrait les amener à renoncer aux soins, ce qui nuirait considérablement à l’objectif poursuivi par le législateur. Néanmoins, cette critique pourrait être atténuée en lisant les dispositions de l’article 48 *in fine* de la loi qui prévoit que l’Etat est débiteur vis-à-vis des organismes de gestion de toute ou partie de la cotisation d’autres catégories d’assurés déterminées par décret pris en Conseil des ministres. Ces « autres catégories d’assurés » pourraient être alors les bénéficiaires des programmes de gratuité, les personnes âgées ou les personnes handicapées.

522. En troisième lieu, le choix⁷²⁰ fait par le gouvernement d’entamer la mise en œuvre de la loi portant RAMU par une phase pilote avec les villes de Ouagadougou et de Bobo-Dioulasso ne paraît pas conforme au principe d’égalité des citoyens devant la loi. Mais il faut certainement relativiser cette observation, car, c’est la progressivité qui va rendre soutenable le dispositif d’assurance maladie universelle. C’est elle qui va faire fonctionner la caisse nationale d’assurance maladie universelle.

523. Cependant, il est clair que ce n’est pas tant la mise en œuvre graduelle de la loi que le choix portant sur les principales villes qui pose problème. En effet, si une phase pilote est vraiment nécessaire, elle doit commencer plutôt par les zones oubliées des pouvoirs publics, les zones où sont les burkinabè qui cumulent des risques importants et qui ont des revenus modestes. Ces zones dans lesquelles on peut mourir par manque d’un minimum nécessaire à la prise en charge maladie. Enfin, ces zones dans lesquelles l’accès aux soins de santé est toujours un mythe, et ce en dépit du dispositif de gratuité des soins adopté en 2016 au profit des enfants de moins de cinq ans et des femmes enceintes. Au risque de donner l’impression que les burkinabè les plus vulnérables sont les-laissés-pour-compte d’une législation vaine, il faut, pour reprendre une des recommandations de l’ONG Oxfam, faire de l’équité et de l’universalité des priorités explicites dès le départ, et ne pas céder à la tentation de commencer par les populations les plus faciles à atteindre, dans le secteur formel⁷²¹.

524. En quatrième et dernier lieu, la situation socio-économique du Burkina Faso rend nécessaire une réflexion sur les choix à faire pour garantir la pérennité du dispositif. En ce sens,

⁷²⁰ Roch Marc Christian Kaboré, Président du Faso, Discours de présentation des vœux à la Nation, Ouagadougou, 31 décembre 2017.

⁷²¹ OXFAM GB pour OXFAM International, *Couverture santé universelle, Pourquoi les personnes en situation de pauvreté sont les laissés pour compte des régimes d’assurance maladie*, 2013, p. 34-35.

l'instauration d'une période de stage préalable⁷²² à la jouissance du droit à prestations de soins de santé garanties est une mesure réaliste. Car, elle permet de récolter un « fonds de démarrage » des futurs organismes de l'assurance maladie universelle. L'essentiel est de mettre en place un dispositif de financement qui soit adapté, réaliste et réalisable dans un pays qui figure parmi les plus pauvres dans le monde.

525. La question se pose alors de savoir : comment le financement d'un dispositif est-il préparé ? Est-il sérieusement préparé ? En clair, le Burkina Faso peut-il financièrement soutenir un projet aussi ambitieux ?

526. À l'état actuel de nos connaissances, aucune communication n'est faite par le gouvernement quant au choix du financement retenu. Qui supporte quoi ? Quel est le taux de cotisation retenu pour les employeurs et les salariés ? Sous quel format les travailleurs indépendants, le secteur informel et le secteur agricole vont-ils cotiser au RAMU ? Pour ces derniers, s'agirait-il d'une participation par tête ou devraient-ils s'acquitter d'un montant forfaitaire ? Le constat vaut également en ce qui concerne le financement public. Par exemple, on note que la question essentielle de l'augmentation des recettes fiscales pour le RAMU a été grandement omise pendant les débats qui ont eu lieu à l'Assemblée nationale lors de l'adoption de la loi de finances gestion 2018 correspondant au début de mise en œuvre de la loi.

527. Or, en matière d'assurance maladie universelle, l'instauration d'une contribution fiscale nationale indépendante des salaires serait une bonne option, en particulier, dans les pays où le secteur informel occupe plus de 90% de la population active⁷²³. Dans cette logique, il s'agirait alors de mettre en place « une contribution progressive adossée à la consommation à l'instar de la taxe sur la valeur ajoutée (ci-après, TVA) déjà existante et/ou d'une taxe additionnelle spécifique sur la consommation des biens et services avec des externalités négatives sur la santé (alcool, tabac, motos, autos, carburant, péage routier) et d'une contribution prélevée sur les bénéfices de certaines entreprises (exploitation forestière et minière, bâtiments et travaux publics, téléphonie mobile) »⁷²⁴. A titre illustratif, le système de santé au Ghana où la *National Health Insurance Fund (NHIF)* perçoit une taxe de 2,5% adossée à la consommation des biens et services, un prélèvement de 2,5% sur le salaire des employés du secteur formel et reçoit une

⁷²² L'art. 5 de la loi fixe cette période de stage à trois (03) mois à compter de la date d'effet de l'immatriculation.

⁷²³ F. C. Nkoa et P. Ongolo-Zogo, *Promouvoir l'adhésion universelle aux mécanismes d'assurance maladie au Cameroun*, Centre pour le Développement des Bonnes Pratiques en Santé – Hôpital Central. Yaoundé, Cameroun, OMS, sept. 2012.

⁷²⁴ *Ibid.*, p. 12.

allocation budgétaire du gouvernement à partir des recettes fiscales générales et de l'aide des bailleurs de fonds⁷²⁵.

528. Cette taxe, qui est une expression de la TVA sociale, si elle procure des ressources au dispositif, est extrêmement discutée politiquement. Il y a certains pays d'Europe du Nord qui l'on appliquée, en l'occurrence le Danemark à travers la politique « Kartoffelkur » (cure de patates) en 1986. Mais, dans d'autres pays comme la France, elle a été supprimée avant d'être mise en œuvre⁷²⁶.

529. En tout état de cause, pour ce qui concerne le RAMU au Burkina Faso, il convient, pour l'heure, de retenir que la question du financement, au cœur de tout régime d'assurance maladie universelle, constitue la principale zone d'incertitude. La mise en œuvre effective du RAMU permettrait peut-être de lever les doutes sur ces zones d'ombre.

530. Par ailleurs, on peut craindre le risque de la perte brutale des droits de certains bénéficiaires de l'assurance maladie. La loi prévoit que « les membres de la famille à charge de l'assuré social décédé continuent de bénéficier, pendant une période de six mois à compter du décès, des prestations du régime ». Passé ce délai, ces personnes changent de statut social (art. 59). Mais que deviennent-elles donc ? La loi reste muette sur cette question. Or, dans un tel contexte, si rien n'est envisagé, il y aura des ruptures brutales de droits pour un certain nombre de personnes.

531. Une hypothèse similaire pourrait se réaliser, par exemple, en cas de modification de la situation professionnelle (perte d'emploi) ou familiale⁷²⁷ des assurés sociaux. Dans ces hypothèses, le gouvernement devra prévoir des mécanismes de simplification des conditions de maintien des droits. Cela pourrait passer également, comme le suggère certains auteurs, par la suppression progressive de la notion d'ayants droit et corrélativement par la promotion de droits propres à la prestation dont bénéficierait tout individu en sa qualité de personne⁷²⁸.

⁷²⁵ Cf, not. The Rockefeller Foundation, Case studies: Health Insurance Reform in Ghana 2004-2009 and Health systems reform in Rwanda 199-2005, New York, 2010. Cité in F. C. Nkoa et P. Ongolo-Zogo, rapp. préc. À noter que la NHIF alloue ensuite à chaque mutuelle de santé de district des ressources collectées selon sa population.

⁷²⁶ Juris Association, « À peine en vigueur et bientôt abrogée », *JA* 2012, p.460. En effet, instituée par la loi n° 2012-354 du 14 mars 2012, JO du 15, art. 2, V, la TVA sociale a ensuite été supprimée par la loi de finance rectificative pour la même année.

⁷²⁷ Par ex. une rupture du lien matrimonial ; la fin des études supérieures non suivie directement de l'exercice d'une activité professionnelle, etc.

⁷²⁸ V. R. Vezin-David, « Faut-il remplacer les droits dérivés par des droits autonomes ? », *RDSS* 2003, p.1. V. ég. Maryse Badel, « La sécurité sociale a 70 ans Vive l'universalisation ! », *Dr. soc.* 2016, p. 263.

532. De plus, la technique de généralisation de l'assurance maladie a montré ses limites dans les systèmes qui l'ont longtemps instituée, en l'occurrence le système français de sécurité sociale. En effet, comme le souligne le Professeur Michel Borgetto, « le fait que la protection soit liée non plus à la qualité de travailleur ou d'assuré social, mais à celle de personne "travaillant ou résidant en France de manière régulière" fait perdre à la notion d'ayant droit, laquelle se trouve rattachée historiquement à la qualité de travailleur, une grande partie de sa pertinence »⁷²⁹. La PUMa⁷³⁰ du système français consacre une nouveauté bienfaisante : « chaque assuré majeur dispose (...) d'une affiliation personnelle à la sécurité sociale, lui permettant de percevoir son propre décompte de remboursements »⁷³¹ ; autrement dit, désormais « chaque personne sera porteuse de ses propres droits. Les changements de situation professionnelle, de lieu d'habitation n'auront alors plus de conséquences »⁷³².

533. Pour rendre effective la réforme, il ne serait pas inutile de tenter de lever les zones d'ombre existantes dans un souci de clarté et d'intelligibilité de la loi.

II. Les aspects à intégrer pour une application efficace du RAMU

534. Si l'adoption de la loi RAMU en 2015 marque, sinon une "révolution", à tout le moins un réel progrès dans la socialisation du risque maladie en droit de la sécurité sociale burkinabè, elle n'apparaît pas moins comme une situation qui doit évoluer afin d'organiser efficacement sa mise en œuvre. En effet, force est de constater que les conditions préalables ne sont pas réunies pour une protection sociale à l'ensemble de la population dans le cadre du RAMU. La question se pose alors de savoir de quelles conditions il s'agit.

535. Dans cette perspective, quatre interrogations méritent qu'attention leurs soit portée. Il s'agit des interrogations relatives à l'information générale de la population et à la prévention, à la gestion du RAMU, au contrôle de la mise en œuvre du RAMU, au contentieux relatif au RAMU et à l'informatisation du système de santé au Burkina Faso.

⁷²⁹ M. Borgetto, « La sécurité sociale à l'épreuve du principe d'universalité », art. préc., p. 11.

⁷³⁰ La Protection maladie universelle (PUMa) a été mise en place par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 en France. Elle remplace la Couverture maladie universelle (CMU) instituée en 1999.

⁷³¹ M. Borgetto, art. préc.

⁷³² *Ibid.*

536. En premier lieu, en matière de prise en charge des soins de santé, la prévention passe par la compréhension et l'appropriation par tous les acteurs du concept même de "solidarité nationale". La réussite du RAMU passe par la mise en place d'un véritable plan de communication sur le dispositif depuis les villages jusque dans les régions. Car, pour que le système fonctionne bien, il est nécessaire que toute la société comprenne le sens de l'engagement commun. En la matière, les Comités locaux assurance maladie universelle (CLAMU)⁷³³ créés dans le cadre de la mise en œuvre du régime ivoirien d'assurance maladie peuvent servir d'exemple. Il s'agira alors de créer d'abord un comité national d'assurance maladie universelle (CONAMU). Ce comité, qui sera ensuite décentralisé, aura pour mission l'information, la sensibilisation et la formation (de bénévoles chargés de sensibiliser) des populations aux enjeux et à la finalité de l'assurance maladie universelle. Il aura également pour charge de proposer les grandes réformes du système de santé.

537. De plus, il serait bien que la réforme qui a pour objectif de garantir une protection concrète et effective pour toutes les personnes résidentes au Burkina Faso commence par la mise en place d'une organisation sans faille du système de santé, comprenant l'accès aux hôpitaux, la dotation du matériel médical (ambulances, scanner), la disponibilité des médicaments⁷³⁴, les initiatives qui doivent être prises en faveur de la normalisation du nombre de médecins par zone, etc.

538. En second lieu, il est à craindre que la configuration actuelle du gouvernement burkinabè ne permette pas de prendre suffisamment en compte les problématiques liées à la protection sociale. En effet, dans un contexte social marqué par une augmentation inédite des grèves et *sit-in*, particulièrement dans la fonction publique, le ministère de tutelle des agents publics qui est également en charge du Travail et de la Protection sociale semble davantage et logiquement engagé dans des réflexions de sorties de crises⁷³⁵. Par conséquent, il semble difficile que le même ministre soit en mesure de mettre l'accent sur les problématiques que pose la protection des travailleurs non-salariés, en particulier dans l'économie informelle. Le traitement efficace de ces questions implique une réforme administrative. Dans cette perspective, la création au

⁷³³ Créés par l'arrêté n° 2004-002 du 06 janvier 2004, les CLAMU ont pour mission d'amener les populations à s'approprier le projet de l'AMU à travers des activités d'animations, d'informations et de sensibilisation, v. C. Ohouochi, ouvr. préc., p. 116.

⁷³⁴ V. « Rupture de stock salbutamol, Ventoline, ... : cette pénurie qui étouffe...les asthmatiques », *Netafrique-L'Observateur Paalga*, 17 nov. 2017.

⁷³⁵ V. « Revendications sociales : 68 grèves et sit-in en 2017 », *L'Economiste du Faso*, n° 235, 22 janv. 2018.

bénéfice des travailleurs non-salariés d'un ministère dédié à l'organisation et à la prise en charge de tous les risques de l'insécurité sociale⁷³⁶ est souhaitable.

539. En troisième lieu, il est indispensable de mettre l'accent sur le contrôle de la mise en œuvre du dispositif. La loi prévoit un contrôle médical et administratif (art. 26). Le contrôle médical est confié à des praticiens-conseils recrutés à plein temps ou par voie de convention par les organismes de gestion (art. 28). Le contrôle médical a pour objet notamment de vérifier la conformité des prescriptions et de la dispensation des soins médicalement requis, d'apprécier le respect des normes et procédures des prestations de soins de santé, de vérifier et d'évaluer la conformité du plateau technique et de constater les abus et fraudes en matière de prescription, de soins et de facturation (art. 27).

540. Quant au contrôle administratif, il vise à responsabiliser aussi bien les soignants que les bénéficiaires⁷³⁷ de l'assurance maladie. Dans cette perspective, le RAMU crée auprès des organismes de gestion, des agents de contrôle assermentés (art. 37). Ces derniers ont pour mission notamment de vérifier l'effectivité de l'affiliation et de l'immatriculation des personnes assujetties, de s'assurer du recouvrement des cotisations sociales, de s'assurer du respect des procédures en matière de fourniture des prestations du régime. Ils doivent également veiller à l'application des dispositions édictées en matière d'assurance maladie universelle et éclairer de leurs conseils et de leurs recommandations les employeurs publics ou privés et les assurés sociaux. Le contrôle administratif permet également de porter à l'attention de l'autorité compétente les violations et abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes et de participer à la coordination et au contrôle des services et organismes concourant à l'application de la législation en matière d'assurance maladie universelle (art. 36).

541. En quatrième lieu, une double question apparaît. La première concerne le statut des agents chargés du contrôle médical et administratif de l'assurance maladie qui, pour l'heure, reste encore à définir. La seconde tient à la problématique plus générale de savoir s'il faut créer une juridiction spéciale qui serait exclusivement chargée de la mise en œuvre des lois de sécurité sociale, en l'occurrence le contentieux de l'assurance maladie. Si l'article 63 de la loi donne quelques indications à ce propos, force est de constater qu'il est très laconique. D'abord, il rend obligatoire la saisine d'une commission de recours gracieux (al. 1er) qui doit être saisie dans

⁷³⁶ L'insécurité sociale provient des risques professionnels, vieillesse, invalidité, maladie non professionnelle, etc.

⁷³⁷ L'art. 32 de la loi prévoit un contrôle médical auquel seront soumis tous les bénéficiaires des prestations de soins.

un délai de deux mois à compter de la date de notification de la décision litigieuse (al. 2). Il fait, en outre, référence à la « juridiction compétente » sans autre précision quant à l'identification d'une telle juridiction (al. 1er). Cette question est également omise par l'article 65 relatif aux contentieux. Cependant, on trouve à l'article 37 de la loi, un alignement du sort des agents de contrôle des organismes de gestion de l'assurance maladie sur celui des inspecteurs du travail. Cet alignement est fait par le biais de la technique de renvoi au Code du travail concernant les dispositions relatives aux sanctions encourues en cas d'oppositions ou obstacles à l'action des agents de contrôle. *Quid* du recours contre les procès-verbaux dressés par les agents de contrôle des organismes d'assurance maladie ?

542. Là encore, on est confronté à un mutisme incompréhensible de la loi. Néanmoins, une réflexion peut toutefois être menée à partir des dispositions du Code du travail, en l'occurrence celles relatives au traitement juridictionnel de la décision de l'inspecteur du travail en matière de licenciement d'un délégué du personnel. Par exemple, le Code du travail prévoit que « la décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du ministre chargé du travail »⁷³⁸. Il précise en outre que « la décision du ministre est susceptible de recours en annulation devant la juridiction administrative »⁷³⁹. Un raisonnement par analogie nous permet de comprendre que le recours contre les procès-verbaux dressés par les agents de contrôle des organismes de gestion sera porté devant le juge administratif si une solution n'est pas trouvée avec l'organisme de gestion, voire avec la commission de recours gracieux. Qu'en est-il du recours des organismes de sécurité sociale contre le tiers responsable tenu à réparation ?

543. La loi précise seulement que dans cette hypothèse, les organismes de gestion du régime d'assurance maladie universelle sont subrogés de plein droit à la victime dans son action contre le tiers responsable pour réclamer la restitution des sommes versées à la victime ou des frais des prestations dont elle a bénéficié (art. 66). Nous pensons que cette action sera portée devant le juge judiciaire puisqu'il s'agit d'une question de responsabilité civile délictuelle. L'examen ainsi faite de la loi portant RAMU permet de voir un éclatement du contentieux de la sécurité sociale, particulièrement de l'assurance maladie universelle. Cela pourrait rendre bien difficile la tâche aux bénéficiaires du RAMU quant à l'accès au juge, au juge compétent. Cela pourrait être également source d'insécurité judiciaire pour les futurs assurés sociaux, notamment en cas

⁷³⁸ Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso (C. trav.).

⁷³⁹ C. Trav., art. 5

de divergence dans la jurisprudence concernant une même affaire. Pour faciliter l'accès au juge en matière de mise en œuvre de l'assurance maladie universelle, il pourrait être institué une juridiction spéciale dédiée aux questions de droit de la sécurité sociale.

544. La question est d'actualité également en droit français. Pour dénoncer la grande complexité dans l'accès au droit due à la diversité des juridictions, certains auteurs ont proposé qu'il soit créé un troisième ordre juridictionnel, l'ordre juridictionnel social⁷⁴⁰ qui serait compétent dans les matières judiciaires et administratives pour l'ensemble des litiges du droit du travail, mais aussi pour les litiges de la sécurité sociale et de l'aide sociale. Cette proposition inspirée du modèle allemand a le mérite de s'inscrire dans la recherche de la simplification des procédures juridictionnelles et répond au droit d'accès au juge qui est un droit fondamental au Burkina Faso⁷⁴¹. D'autres, par contre, considèrent qu'un pluralisme juridictionnel est envisageable en droit du travail, mais qu'il ne peut qu'être circonscrit⁷⁴². En effet, si ce pluralisme est pleinement réalisable dans l'ordre judiciaire, sa mise en place semble plus délicate au sein du dualisme juridictionnel⁷⁴³. L'unité juridictionnelle devra dès lors être recherchée à l'égard des litiges pour lesquels le pluralisme s'avère impossible⁷⁴⁴.

545. Plus complexe encore, est la question de savoir quel est le régime juridique qui sera appliqué aux conventions de délégations qui interviendront ? En effet, la Caisse nationale d'assurance maladie universelle (CNAMU) sera un établissement public de prévoyance sociale (EPPS)⁷⁴⁵ avec la personnalité morale et l'autonomie de gestion. En fonction des entités avec lesquelles les contrats seront passés, le régime juridique applicable ne sera pas le même ni les difficultés. Cinq hypothèses au moins permettent de s'en convaincre.

- hypothèse 1 : la CNAMU conclut une convention avec un centre de santé primaire (CSPS) : Or, le CSPS par exemple n'a pas de personnalité juridique. La question se poserait alors de savoir qui signe le contrat ? Le Comité de gestion créé sous forme d'association ? Le

⁷⁴⁰ Emmanuel Dockès, Gilles Auzero, Dirk Baugard, Pierre-Emmanuel Berthier, Michèle Bonnechère, Vincent Bonnin, Augustin Boujeka, Laure Camaji, Florence Debord, Josépha Diringier, Ylias Ferkane et Carole Giraudet, GR-PACT, *Proposition de code du travail : 2017*, Paris, Dalloz, 2017, p. 374.

⁷⁴¹ *Constitution du 2 juin 1991*, préc., note 16, article 4.

⁷⁴² V. Marion Galy, *Le pluralisme juridictionnel en droit du travail*, Thèse de doctorat, 2014-..., France, Université de Bordeaux, 2017.

⁷⁴³ *Ibid.*

⁷⁴⁴ *Ibid.*

⁷⁴⁵ *Décret n° 2014-679/PRES/PM/MEF/MFPTSS du 1er août 2014 portant statut général des établissements publics de prévoyance sociale (EPPS)*. JO n°43 du 23 octobre 2014.

ministre de la Santé ? Sachant que dans tous les cas le ministre de la Santé doit faire le contrôle de l'exécution du contrat ?

- hypothèse 2 : la CNAMU conclut un accord avec un hôpital de district, un centre hospitalier régional (CHR) ou un centre hospitalier universitaire (CHU) : le CHR et le CHU ont la personnalité juridique. Toutefois, le décret portant attribution des départements ministériels dispose que le ministre de la Santé est la tutelle administrative et juridique de ces établissements. La question serait ici de savoir qui signe le contrat et qui est responsable en cas d'inexécution ou de mauvaise exécution (cas de fraude ou d'erreur médicale mortelle) ?

- hypothèse 3 : la CNAMU signe un accord avec une mutuelle sociale. On sait que toutes les mutuelles sociales ne se sont pas encore conformées au règlement UEMOA sur la mutualité. Si un dirigeant de mutuelle sociale détourne les cotisations des assurés sociaux, sous quel angle juridique résoudrait-on le litige ? La responsabilité de la CNAMU pourrait-elle être recherchée dans un tel cas ?

- hypothèse 4 : la CNAMU décide, non pas de conventionner avec des mutuelles prises individuellement, mais de passer une convention directement avec une structure d'appui (ONG) aux mutuelles sociales. Quels seraient les risques juridiques et la responsabilité des cocontractants et des tiers intéressés ?

- hypothèse 5 : la CNAMU, dans le cadre du conventionnement avec la mutuelle, signe une convention avec la mutuelle, mais exige qu'il soit signé également une sorte de contrat de groupe avec les mutualistes. Les mutuelles pourraient-elles refuser cette pratique ? Ces interrogations posent des problèmes très techniques qui nécessitent des réflexions plus approfondies de la part de l'administration en charge de la mise en oeuvre du RAMU.

546. Au-delà des conventions de délégation, la loi portant RAMU omet la question très importante de l'informatisation du système de santé. L'informatisation du système de santé est un défi entier. L'idée est de mettre au cœur du système les technologies de l'information et de la communication (TICs) pour améliorer la qualité des soins et des méthodes de gestion de l'assurance maladie au Burkina Faso. L'utilisation optimale des TICs pourrait, par exemple, aboutir à mettre en place une plateforme interactive de la formation des médecins, les paramédicaux et les infirmières. Il ne serait donc pas inutile d'engager une politique nationale de maintenance et d'informatisation de l'ensemble du système de santé. Cela permettrait de

développer un système de santé proactif et performant capable d'identifier les besoins de santé de la population et d'y apporter des réponses appropriées.

547. La question de l'informatisation du système de santé des indigents, plus généralement, de tous les assurés sociaux, fera apparaître la problématique de la protection des données à caractère personnel⁷⁴⁶. L'enjeu est de pouvoir s'assurer que les différents professionnels aient tous accès aux mêmes niveaux d'informations lorsqu'ils se connectent au système d'information du RAMU. Ce système d'information reliera en simultané la CNAMU, le ministère de la Sécurité (Office national d'identification), le Ministère de la Santé, les autres établissements de prévoyance sociale (CNSS, CARFO), le Ministère de la Décentralisation, etc. Le défi sera alors d'assurer la protection des données à caractère personnel, en particulier les informations médicales des intervenants.

⁷⁴⁶ Sur ce point, v. Loi n° 010-2004/AN du 20 avr. 2004 abrogée et remplacée par la loi n° 001-2021/AN du 30 mars 2021 portant protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

CONCLUSION DU CHAPITRE I

548. Au Burkina Faso, la loi n° 060-2015 du 5 septembre 2015 portant régime RAMU marque un progrès considérable dans les politiques de santé adoptées depuis l'accession à l'indépendance. Elle institue une assurance maladie obligatoire pour tous et organise une exemption de paiement des cotisations au profit des populations les plus démunies.

549. L'analyse de la nouvelle loi dont la mise en œuvre a commencé au mois de février 2018 et est encore en cours appelle alors à modifier en profondeur les systèmes de santé et de protection sociale au Burkina Faso. Elle met à découvert les difficultés éventuelles et réelles de sa mise en œuvre.

550. Une attention très particulière doit être portée à la mutualisation des efforts de tous les acteurs de la chaîne de santé y compris les assurés sociaux et les bénéficiaires du RAMU eux-mêmes afin de rendre le système le plus inclusif possible.

551. En outre, le Burkina Faso gagnerait à mettre davantage l'accent sur la prévention en matière de santé à travers le renforcement des ressources humaines, matérielles et des équipements médicaux de sorte à réduire les dépenses de soins curatifs. Car, une des limites de l'assurance maladie en Afrique subsaharienne, qui revient souvent chez les auteurs, tient à l'absence d'une approche systémique en santé. Les économistes relèvent d'ailleurs, en ce qui concerne le Sénégal, que « la politique d'extension de l'assurance maladie » aurait été « conduite sans réflexion suffisante sur un projet d'ensemble de politique de santé qui inclurait des considérations relatives aux groupes prioritaires, à la solidarité territoriale ou encore au temps long du financement de la santé »⁷⁴⁷.

552. Ainsi, un regard particulier doit être porté sur le choix du système de financement⁷⁴⁸. La maîtrise de l'équilibre financier de l'assurance maladie universelle est d'une importance capitale et constitue le principal enjeu pour la pérennité du système. Il n'est pas inutile de

⁷⁴⁷ J. Alenda et B. Boidin, « L'extension de l'assurance maladie au Sénégal : avancées et obstacles », *Médecine et Santé Tropicales*, vol. 22, 2012, n° 4, p. 364-369.

⁷⁴⁸ V. *infra* n° 1417 et s.

rappeler ici que l'insurrection populaire a donné lieu à une crise économique⁷⁴⁹ au Burkina Faso et de l'avis des économistes, l'horizon serait encore sombre⁷⁵⁰.

553. Or, le Professeur Paul Kiemdé a démontré que l'état de l'économie conditionne le développement de la sécurité sociale et le choix de ses techniques de protection⁷⁵¹. Le succès de la loi RAMU dépendra donc en grande partie de l'élaboration d'un système de financement qui permette de faire face aux dépenses de santé de cette population. Cela passe également par la maîtrise des coûts des services de soins médicaux.

554. En définitive, il est important que le nouveau dispositif d'assurance maladie universelle qui est le premier de ce genre au Burkina Faso soit considéré comme une étape dans le cadre d'un processus plus global, plus long et plus complexe d'universalisation. Pour l'heure, si la réforme obéit à une conception intéressante, tout reste à faire en matière de construction et il s'agit de ne pas oublier que la sécurité sociale est aussi fondamentalement une question d'organisation. Comme l'indique un auteur avisé, la sécurité sociale est fondée sur deux principaux éléments, à savoir : « l'horizon et l'organisation »⁷⁵². Dans la réforme de l'assurance maladie au Burkina Faso, l'horizon est assez clairement défini. Cela est un mérite à reconnaître au législateur burkinabè. Maintenant, il faut s'organiser et l'organisation est une question de sérieux, de régularité, de prévision. Il faut affronter les problèmes en face et en parler. En d'autres termes, il faut convaincre la population burkinabè que l'assurance maladie universelle, c'est peut-être la chose la plus importante pour la société burkinabè depuis très longtemps.

⁷⁴⁹ Sur les détails concernant cette crise. V. not. Institut FREE Afrique, « Insurrection populaire au Burkina Faso : environ 200 milliards de francs CFA de pertes », *Lefaso.net*, 6 novembre 2014.

⁷⁵⁰ Institut FREE Afrik, « S'éloigner du précipice, engager le renouveau, Etude de l'économie burkinabè 2016-2017 », *Youtube*, janv. 2017.

⁷⁵¹ P. Kiemdé, *préc.*, p. 435.

⁷⁵² J.-P. Laborde, *ouvr. préc.* p. 49. Il convient de noter que l'article L. 111-1 du Code français de la sécurité sociale consacrait jusqu'en 2015 ses premiers mots à « l'organisation de la sécurité sociale ».

CHAPITRE II : L'INADAPTATION DES REFORMES DE DROIT SUPRANATIONAL AU TRAVAIL INFORMEL

555. Le droit supranational s'est également saisi de la problématique de l'accès à la protection pour les travailleurs quel que soit leur statut professionnel, tantôt dans une vision libérale, c'est-à-dire dans le but principal de favoriser les affaires et plus largement de permettre l'intégration économique, tantôt en cherchant véritablement à réfléchir sur la question sociale et notamment les modalités réalistes de transition vers le formel. Ces initiatives sont certainement à saluer.

556. Cependant, les réformes entreprises s'inscrivent dans une sorte d'amalgame à propos des travailleurs de l'économie informelle. Elles apparaissent donc insatisfaisantes et inadaptées en ce qu'elles ne permettent pas l'accès effectif aux droits par les travailleurs.

557. Il convient donc d'analyser d'abord l'influence mitigée de la recommandation n° 204 de l'OIT sur la transition vers le formel (**Section I**), avant d'examiner le manque d'ambition des réformes du droit régional du travail (**Section II**).

SECTION I : UNE INFLUENCE MITIGEE DE LA RECOMMANDATION N° 204 DE L'OIT

558. Selon Madame Elsa Tapsoba, « le droit international du travail ne saurait être inséparable du droit national du travail qui en constitue une base d'inspiration avant d'en subir l'influence »⁷⁵³. En effet, « les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborées par les mandants de l'OIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) qui définissent les principes et les droits minimaux au travail. Il s'agit soit de conventions (ou de protocoles) qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants, pouvant être ratifiées par les Etats membres, soit de recommandations qui servent de principes directeurs ayant un caractère non contraignant »⁷⁵⁴. Elles « matérialisent les principes qui guident la politique de l'OIT et de ses Etats membres »⁷⁵⁵.

⁷⁵³ Hermann Misse, *Droit international du travail en Afrique : le cas du Cameroun*, L'Harmattan, 1987, p. 15.

⁷⁵⁴ BIT, *Les règles du jeu : une introduction à l'action normative de l'organisation internationale du travail*, 4e éd., BIT, 2019, p. 18.

⁷⁵⁵ Valérie Lacoste-Mary, *Droit social international*, Paris, Ellipses, 2007, p. 88. Cité par E. Tapsoba, thèse préc., p. 27.

559. Les normes internationales du travail « couvrent l'ensemble, ou presque, des domaines touchant au travail et à la sécurité sociale »⁷⁵⁶. Parmi elles, les conventions sont subdivisées en trois catégories. Il s'agit en premier lieu des normes fondamentales énoncées dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 ; celles-ci « traitent de questions considérées comme des principes et des droits fondamentaux au travail : liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession »⁷⁵⁷. En second lieu, viennent les conventions de gouvernance dites également « prioritaires », considérées comme étant importantes pour « le fonctionnement du système des normes internationales du travail »⁷⁵⁸. On retrouve, en troisième et dernier lieu, « les conventions "techniques" qui « concernent principalement les conditions de travail, la sécurité sociale, les relations professionnelles, la mise en place et le fonctionnement de l'administration du travail »⁷⁵⁹.

560. À côté des conventions internationales, il y a un autre type de normes élaborées par l'OIT appelées Recommandations. À la différence des conventions, les Recommandations internationales ne sont pas obligatoires. Toutefois, elles permettent de marquer l'intérêt de l'OIT pour un sujet et visent à donner une orientation générale aux Etats et donc à influencer indirectement les politiques publiques nationales dans des domaines où l'Organisation peine à faire adopter un texte obligatoire. Dans ce sens, la Recommandation sert souvent à annoncer une future réglementation obligatoire.

561. Plus spécifiquement, la Recommandation n° 204 de l'OIT semble avoir une influence limitée, principalement en raison de la nature de la norme mais également du fait des modalités choisies pour sa mise en œuvre. Néanmoins, l'examen d'une initiative particulière menée au Burkina Faso en faveur de la formalisation des acteurs de l'économie informelle permet d'analyser les enjeux de la Recommandation précitée sur les politiques publiques des Etats.

562. Il convient donc de voir tout d'abord les facteurs limitant l'influence de la Recommandation n° 204 (§ 1), avant d'analyser les enjeux protecteurs de ladite

⁷⁵⁶ J.-M. Servais, *Les normes internationales du travail*, Paris, LGDJ, 2004, p. 31.

⁷⁵⁷ BIT, *Les règles du jeu : une introduction à l'action normative de l'organisation internationale du travail*, ouvr. préc., p. 18.

⁷⁵⁸ *Ibid.*

⁷⁵⁹ V. Lacoste-Mary, ouvr. préc., p. 81.

Recommandation en faveur d'une visibilité et d'une meilleure prise en compte des travailleurs autonomes et indépendants (§ 2).

§ 1 : Les facteurs limitant l'influence de la Recommandation n° 204

563. L'économie informelle est certainement le domaine d'activité professionnelle dans lequel les Etats peinent à faire appliquer la législation en matière de travail et de sécurité sociale. Une des caractéristiques principales de l'économie informelle en pleine expansion est qu'elle est marquée par la grande diversité des formes de travail qui la composent. Néanmoins, si l'on s'inscrit dans la vision de l'OIT qui pose la question d'un « droit à la protection sociale » comme droit fondamental de l'homme, ces garanties doivent être fournies à tous les résidents, y compris les travailleurs non-salariés de l'économie informelle⁷⁶⁰.

564. Face au défi du phénomène de l'informalité de l'économie dans plusieurs régions du monde, la réponse de l'OIT a été progressive et indirecte dans un premier temps. En effet, il ne faut pas omettre, comme le soulignent Messieurs Frédéric Lapeyre et Simon Barussaud, que « la convention n° 189 sur le travail domestique⁷⁶¹ adoptée en 2011, mettait l'accent sur l'ampleur de l'emploi informel dans ce secteur d'activité et sur ses implications en termes de déficit de travail décent. La Recommandation n° 202 sur les socles de protection sociale, de 2012⁷⁶² mettait quant à elle l'accent sur la nécessité d'étendre la couverture de protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle qui en étaient privés »⁷⁶³. Ces normes sont sans doute utiles. Toutefois, il convient de signaler qu'aucun instrument international spécifique à la question de l'activité informelle n'avait été adopté jusque-là.

⁷⁶⁰ BIT, *Etendre le champ d'application de la législation du travail à l'économie informelle : recueil de commentaires des organes de contrôle de l'OIT ayant trait à l'économie informelle*, Genève, 4^e éd., BIT, 2010, 125 p. V. ég. Catherine Collombet et Laurent Cytermann, « Dynamisme et contrats de la protection sociale dans les pays émergents », *RDSS* 2013, p. 648.

⁷⁶¹ *Convention n° 189 sur le travail domestique*, Genève, BIT, 2011. Signalons toutefois que le Burkina Faso n'a pas ratifié cette Convention.

⁷⁶² *Recommandation n° 202 sur les socles de protection sociale*, Genève, BIT, 2012.

⁷⁶³ F. Lapeyre, S. Barussaud (dir.), *La formalisation vue d'en bas : Enjeux pour la transition vers l'économie formelle*, Bruxelles, Academia-L'Harmattan, 2019, p. 25.

565. Or, dans le même temps, on sait que l'économie informelle⁷⁶⁴ demeure une réalité très répandue dans le monde et plus particulièrement en Afrique subsaharienne⁷⁶⁵. Ainsi, l'OIT a voulu franchir un pas supplémentaire par l'adoption en 2015 de la Recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle⁷⁶⁶. Il ressort, selon les auteurs précités très au fait du processus d'adoption, de cette Recommandation⁷⁶⁷, que « si des visions concurrentes, voire conflictuelles, pouvaient exister sur la nature et les modalités de la transition, il y avait cependant un consensus global autour de l'idée que la formalisation était une condition nécessaire de la lutte contre les déficits de travail décent »⁷⁶⁸.

566. Ce consensus est affirmé avec force dans le Préambule de la Recommandation qui reconnaît que, « de par son ampleur, l'économie informelle, sous toutes ses formes, constitue une entrave de taille aux droits des travailleurs, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, à la protection sociale, à des conditions de travail décentes, au développement inclusif et à la primauté du droit, et qu'elle a un impact négatif sur l'essor des entreprises durables, les recettes publiques, le champ d'action de l'Etat, notamment pour ce qui est des politiques économiques, sociales et environnementales, ainsi que sur la solidité des institutions et la concurrence loyale sur les marchés nationaux et internationaux »⁷⁶⁹.

567. De plus, la Recommandation n° 204 de l'OIT prône l'adoption des politiques publiques incitatives à travers une stratégie globale et intégrée⁷⁷⁰. Dans ce sens, elle fournit des orientations pour la formulation de stratégies intégrées en vue de la réalisation d'un triple objectif⁷⁷¹. Le premier est de faciliter la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle tout en respectant les droits fondamentaux des travailleurs et en offrant des possibilités de sécurité de revenu, de subsistance et d'entrepreneuriat. Le deuxième consiste à promouvoir la création d'emplois décents, leur préservation et leur pérennité dans l'économie formelle, ainsi que la cohérence entre les

⁷⁶⁴ Sur l'OIT et la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, v. n° spécial de la *Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017/3 coordonné par A. Charbonneau et A. Seifert.

⁷⁶⁵ L'économie représenterait 66% des emplois non agricoles en Afrique Subsaharienne selon Marty Chen, « *The Informal Economy in African Cities : Key to Inclusive and Sustainable Urban Development* », *WIEGO*, avr. 2017.

⁷⁶⁶ *Recommandation n°204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, BIT, 2015.

⁷⁶⁷ F. Lapeyre et S. Barussaud, ouvr. préc., p. 26.

⁷⁶⁸ *Ibid.*

⁷⁶⁹ OIT, *Recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, 2015.

⁷⁷⁰ V. Préambule de la Constitution de l'OIT.

⁷⁷¹ V. *Recommandation n° 204* préc.

politiques macroéconomiques, d'emploi, de protection sociale et les autres politiques sociales. Le troisième est de prévenir l'informatisation des emplois de l'économie formelle.

568. Ainsi, deux spécificités de la Recommandation n° 204 peuvent être soulignées. La première tient « à la volonté de ne pas séparer la formalisation des unités économiques, celle de l'emploi et la création d'emplois décents même si un certain séquençage est nécessaire »⁷⁷². Plus concrètement, « l'approche intégrée proposée combine des mesures incitatives, préventives et correctives pour s'assurer que le projet de formalisation préconisé soit le moteur d'un meilleur environnement économique pour le développement de micros et petites entreprises formelles, mais aussi de l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs et de leur famille »⁷⁷³. La seconde spécificité a trait à « la reconnaissance de l'importance de donner une voix aux acteurs de l'économie informelle à travers d'une part, les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs qui, ces dernières années, ont consenti des efforts accrus afin d'affilier et de défendre les intérêts des travailleurs et des unités productives de l'économie informelle et d'autre part, le soutien à l'organisation et au renforcement des capacités de la multitude d'associations et de groupements de travailleurs et de producteurs du secteur informel »⁷⁷⁴.

569. Par ailleurs, à l'instar de la Déclaration de principes de l'OIT, la portée de cette Recommandation « sera donc fonction de la manière dont elle sera utilisée par les constituants tripartites de l'OIT et par l'OIT elle-même pour garantir le respect des droits et principes fondamentaux constituant la substance des sept conventions fondamentales »⁷⁷⁵.

570. Néanmoins, le manque d'ambition de la Recommandation n° 204 face à la compréhension de l'économie informelle apparaît principalement dans la manière dont la norme précitée place le tripartisme au cœur de sa politique d'élaboration des stratégies de formalisation et donc de protection efficace des travailleurs. En effet, la conception dominante du dialogue social qui place la règle du tripartisme au rang des règles centrales de négociation fait l'objet de nombreuses critiques doctrinales. Le Professeur Supriya Routh s'érige, par exemple, contre la stratégie de transition vers le formel proposée par la Recommandation n° 204 de l'OIT. Selon l'auteur, « vouloir façonner le domaine informel à l'image du domaine

⁷⁷² F. Lapeyre et S. Barussaud (dir.), *ouvr. préc.*, p. 28.

⁷⁷³ *Ibid.*

⁷⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁷⁵ William Brett, Président du groupe des travailleurs Vice-président du Conseil d'administration du BIT, Préf. *in* Monique Cloutier (dir.), *La déclaration de principes de l'OIT : Un nouvel instrument pour promouvoir les droits fondamentaux. Guide d'éducation ouvrière*, OIT, 2002.

formel est une démarche vouée à l'échec, car elle passe à côté d'une compréhension nuancée de la valeur des activités informelles »⁷⁷⁶. L'article 7(a) de la Recommandation prend en compte les aspects hétérogènes de l'économie informelle et préconise aux Etats membres de l'OIT de prévoir des approches spécifiques et adaptées aux circonstances particulières de l'informalité. De plus, « si l'expression "approches spécifiques" peut suggérer que l'OIT conseille l'adoption de politiques nuancées et décentralisées pour améliorer les conditions des travailleurs informels marginalisés, en réalité, l'Organisation⁷⁷⁷ semble incapable de résister à la tentation de valider un modèle économique spécifique (le modèle de l'emploi industriel) comme modèle normatif unique de formalité »⁷⁷⁸.

571. La critique est vigoureuse à l'égard de l'approche de la transition favorisée par l'OIT qui, de l'avis de l'auteur précité, poserait deux problèmes à la fois d'ordre conceptuel et d'ordre structurel. En premier lieu, la Recommandation poserait un problème conceptuel « lorsqu'elle appelle les Etats membres à promouvoir l'investissement, la transformation structurelle et les conditions propices à la concurrence loyale en établissant leurs politiques, favorisant ainsi la reproduction d'une organisation industrielle libérale et incitative, largement influencée par les intérêts des entreprises capitalistes transnationales au niveau mondial »⁷⁷⁹. En second lieu, la Recommandation évoquerait un problème structurel, car « en encourageant le dialogue social par le biais du mécanisme de la négociation tripartite, l'OIT adhère au mécanisme conventionnel de la négociation industrielle »⁷⁸⁰ et « fétichise en quelque sorte le modèle d'emploi industriel en tant que modèle normatif unique de la formalité »⁷⁸¹.

572. Revenant en interne du droit burkinabè, le choix d'une solution intermédiaire consistant dans l'Organisation par métiers serait souhaitable. Cela suppose une meilleure coordination entre l'administration du travail et les associations des travailleurs afin d'adapter le tissu conventionnel à la diversité des situations de travail⁷⁸².

⁷⁷⁶ S. Routh, « La transition vers l'économie formelle... », art. préc., spéc. p. 129.

⁷⁷⁷ Recommandation (n° 204) de l'OIT, art. 14 et 15.

⁷⁷⁸ S. Routh, « La transition vers l'économie formelle... », art. préc., spéc. p. 131.

⁷⁷⁹ *Ibid.*, p. 132.

⁷⁸⁰ *Ibid.*

⁷⁸¹ *Ibid.*

⁷⁸² V. not. P-G. Pougué, rapp. préc. Dans le même sens, V. Yanpelda, art. préc., p. 3. Selon ce dernier auteur, « la situation de personnes travaillant, mais manquant de protection au Cameroun ne constitue pas un phénomène homogène, mais correspond à des réalités très variées : travail indépendant, travail à domicile, travail familial, travail coutumier. Cette diversité paraît ajouter aux difficultés de mise en œuvre du concept de « travail décent » prôné par l'OIT ».

573. Il est important, en effet, de trouver des formules idoines permettant une participation de tous les acteurs de la vie socio-économique burkinabè, afin d'aboutir à un dialogue social plus inclusif et touchant effectivement le plus grand nombre possible de travailleurs. Là encore, l'appui du BIT peut être considérable et doit être sollicité. À titre illustratif, Monsieur Biram Thiam⁷⁸³ nous apprend que dans le cadre de la négociation de branche au Togo, l'organisation, en septembre 2016, d'un atelier tripartite de négociation dans le secteur du commerce a permis de réviser la convention collective de ce secteur dont la signature officielle a eu lieu le vendredi 09 décembre 2016 avec l'appui du BIT⁷⁸⁴. L'auteur fait état également des discussions en cours entre les acteurs du secteur des transports et ceux des travaux publics et bâtiments en vue de procéder à la révision des conventions collectives de ces branches d'activités⁷⁸⁵.

574. Au final, une solution intermédiaire entre l'analyse du Professeur Supriya Routh qui reflète assez bien la diversité des situations de travail en Afrique, particulièrement au Burkina Faso, et la posture générale, à savoir celle de l'OIT formalisée dans le cadre de la recommandation n° 204, serait souhaitable. Pour ce faire, les catégories de travailleurs visés devraient pouvoir désigner des mandataires au sein d'instances nombreuses et variées existantes dont les décisions peuvent entraîner des conséquences sur les conditions de travail et de vie des travailleurs. Il convient de leur assurer des garanties de représentation d'une manière générale

⁷⁸³ Monsieur Biram Thiam est actuellement Secrétaire administratif permanent du Conseil du Travail et du Dialogue Social de l'UEMOA. Le Secrétaire administratif permanent se présente comme la principale institution et la cheville ouvrière du CTDS de l'Organisation sous-régionale.

⁷⁸⁴ B. Thiam, *Le CTDS, « Les crises sociales et l'évolution des relations professionnelles au sein des Etats membres de l'UEMOA », Compte-rendu de séminaire, Université de Bordeaux, Comptrasec, Labafrica, 25 mars 2022*. Du même auteur, « Le Conseil du travail et du Dialogue social de l'UEMOA : missions, contraintes, défis et perspectives » in Auvergnon Ph., Kénoukon Ch. (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris, L'Harmattan 2018, p. 127.

⁷⁸⁵ *Ibid.*

dans les instances permanentes de consultation et de dialogue social⁷⁸⁶ et, plus spécifiquement, au sein des instances prévues par le Code du travail⁷⁸⁷.

§ 2 : Les enjeux protecteurs de la Recommandation n° 204

575. Si la Recommandation n'a pas une force contraignante à l'image d'une Convention, force est de reconnaître qu'elle a un fort impact symbolique et « une importance stratégique »⁷⁸⁸ pour les Etats et les travailleurs. Car, il s'agit là de la « première norme qui traite de l'économie informelle dans sa totalité et sa diversité et qui affirme explicitement que la transition vers l'économie formelle est la voie obligée pour faire du travail décent une réalité pour tous et pour promouvoir un développement inclusif »⁷⁸⁹.

576. Instrument non contraignant de portée universelle, la Recommandation prend en considération la grande diversité des situations d'informalité, et tient notamment compte de la spécificité des contextes nationaux et des priorités des divers pays, eu égard à la transition vers l'économie formelle, tout en proposant des principes directeurs et des orientations politiques concrètes pour satisfaire ces priorités⁷⁹⁰.

577. De plus, il convient de souligner le rôle particulièrement important qu'a joué l'OIT en plaçant la question du travail informel dans le domaine plus vaste du développement durable et de la lutte contre la pauvreté. Ainsi est-il possible de voir dans la Recommandation n° 204, un véritable « outil pour la mise en œuvre du programme (de développement durable à l'horizon

⁷⁸⁶ La représentation des travailleurs autonomes et indépendants doit se faire d'une part, au niveau des conseils d'administration de la CNSS qui gèrera le régime unique de sécurité sociale des travailleurs de tous les secteurs y compris les professions libérales et les secteurs informels ; de l'Office de santé des travailleurs (OST) qui sont censés offrir aux entreprises d'assurer la couverture sanitaire de ses travailleurs (C. trav., art. 255 al. 1^{er}) ; de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), organisme public chargé de la gestion de la main-d'œuvre et d'études sur l'emploi et du Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle (CNEFP) dont la mission est « d'instaurer et de développer de façon générale le dialogue social et la concertation sur les politiques nationales en matière d'emploi et de formation professionnelle », v. décret n° 2009-661 du 21 septembre 2009, art. 19-3. D'autre part, pour favoriser la négociation collective des travailleurs indépendants, leur représentation doit être garantie au sein du Haut conseil pour le dialogue social (ci-après, HCDS), institution de promotion du dialogue social et de prévention de conflits sociaux à caractère national relevant du monde du travail créée auprès de la Présidence du Faso, v. décret n° 2017-0261/PRES/PM/MINEFID/MFPTPS du 5 mai 2017 portant création, attributions, organisations et fonctionnement d'un Haut Conseil du Dialogue social.

⁷⁸⁷ V. not. La Commission consultative du travail (C. trav., art. 405) ; la Comité technique national de sécurité et de santé au travail (C. trav., art. 450).

⁷⁸⁸ F. Lapeyre et S. Barussaud (dir.), ouvr. préc., p. 25.

⁷⁸⁹ F. Lapeyre, « L'organisation internationale du travail face au travail dans l'économie informelle », *Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017/3, p. 18-33.

⁷⁹⁰ F. Lapeyre et S. Barussaud (dir.), ouvr. préc., p. 26.

2030)⁷⁹¹ ». Dans ce sens, la Recommandation apparaît comme un instrument en faveur de la réalisation de l'Objectif de développement durable n° 8 sur la promotion d'une croissance soutenue et d'un travail décent pour tous et la cible n° 3 qui est relative aux politiques axées sur le développement. Ces dernières devraient favoriser des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation ; et stimuler la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et faciliter leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.

578. Par son élan universaliste et son influence indéniable sur les Etats, l'OIT en mettant en place cet instrument de régulation peut davantage jouer le rôle de facilitateur face aux défis de la formalisation. Toutefois, nous pensons que le succès de cette lourde tâche dépend de l'identification claire des priorités d'actions et des réformes à mener. À cet effet, trois domaines semblent particulièrement intéressants à réformer pour s'inscrire dans une dynamique transitionnelle en faveur de l'amélioration des conditions de travail des travailleurs y compris les indépendants. Il s'agit de l'apprentissage, la négociation collective et la protection sociale.

579. L'action de l'OIT peut permettre de renforcer les efforts des Etats en faveur de l'extension de la protection sociale à tous les travailleurs⁷⁹². L'extension de protection sociale figure parmi les chantiers prioritaires d'intervention du BIT au Burkina Faso comme l'a rappelé le ministre burkinabè chargé du Travail⁷⁹³. Pour la mise en œuvre des normes de droit international du travail en général, et particulièrement de la Recommandation n° 204, l'OIT a apporté son soutien à un certain nombre d'Etats d'Afrique subsaharienne dont le Burkina Faso pour entamer des réflexions sur le schéma d'intervention approprié dans l'économie informelle, en l'occurrence à travers le choix de secteurs cibles. Par exemple, agissant dans le cadre d'un projet de l'OIT soutenu par le gouvernement français et visant à « améliorer la gouvernance du travail dans les TPE/PME et aider à sortir de l'économie informelle en Afrique », le ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale du Burkina Faso a organisé un

⁷⁹¹ Soulignons que le Programme de développement durable pour l'horizon 2030 a été adopté la même année que la Recommandation n° 204 de l'OIT.

⁷⁹² Propos conclusifs lors d'une audience tenue en marge de l'adoption de la stratégie intégrée de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle le ministre burkinabè de la Fonction publique du Travail et de la Sécurité Sociale et Monsieur Frédéric Lapeyre, v. [Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale, « Audience : Le Ministre Séni OUEDRAOGO reçoit M. Frédéric LAPEYRE », *Actualités du MFPTPS*, 21 mai 2021.](#)

⁷⁹³ *Ibid.*

atelier dont l'objectif était de « permettre aux mandants⁷⁹⁴ de faire le choix d'un ou de deux secteurs d'intervention prioritaire au Burkina Faso »⁷⁹⁵.

580. Il est intéressant de voir comment les différents acteurs étatiques ont été accompagnés par le BIT dans l'identification des secteurs d'activités dits prioritaires pour tester le processus de formalisation. Ainsi au Burkina Faso, pour la mise en œuvre du projet précité, quatre secteurs d'activité avaient été identifiés, à savoir, la construction, la mécanique, la restauration et le tissage. Huit critères ont prévalu à la sélection de ces secteurs prioritaires d'intervention. Le premier critère est relatif au poids économique du secteur, c'est-à-dire le nombre de travailleurs dans les TPE/PME et sa couverture géographique.

581. Le deuxième critère concerne l'orientation du secteur pour l'exportation et la consommation nationale. Le choix des secteurs selon ce critère s'est fait à travers la destination des produits du secteur (consommation locale ou exportation) et les orientations de l'action gouvernementale. Le troisième critère est l'existence de données statistiques sur les principes et droits fondamentaux au travail (ci-après, PDFT) et la santé-sécurité au travail (ci-après, SST). Ces critères ont permis de vérifier l'existence de données statistiques dans chacun des quatre secteurs, d'indicateurs relatifs à la SST (ATMP) et d'indicateurs ou indices de violations des PDFT. Les autres critères retenus sont, entre autres, la vulnérabilité dans les secteurs concernés, l'accès de l'inspection du travail aux lieux de travail, la motivation des acteurs, des Etats, la possibilité de synergie avec d'autres actions et l'impact escompté de l'intervention du Projet⁷⁹⁶.

582. Il ressort du rapport précité que la quasi-totalité des emplois des quatre secteurs pré-identifiés est informelle et représente 90% de l'emploi total desdits secteurs⁷⁹⁷. Toutefois, l'informalité serait relativement plus forte dans les secteurs du tissage (97%) et de la restauration (95,1%) que dans ceux de la mécanique (21,3%) et de la construction et des BTP (85,6%)⁷⁹⁸.

583. À la suite de la CIST, au Burkina Faso l'INSD⁷⁹⁹ retient comme critères essentiels d'informalité pour une entreprise, la non-immatriculation au RCCM et donc la non-détention

⁷⁹⁴ Les mandants renvoient aux Etats membres de l'OIT.

⁷⁹⁵ Ministère de la Fonction publique, du travail et de la protection sociale du Burkina Faso, *Rapport de synthèse de l'atelier national tripartite pour le choix du secteur ou des secteurs d'activités d'intervention prioritaire du projet gouvernance au Burkina Faso*, 24 août 2017, p. 2.

⁷⁹⁶ Ministère de la Fonction publique, rapp. préc., spéc., p. 6.

⁷⁹⁷ *Ibid.*

⁷⁹⁸ *Ibid.*

⁷⁹⁹ INSD, *Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI-2015)*, Ouagadougou, 2016, p. 9 et s.

d'un numéro IFU ainsi que la non-tenue d'une comptabilité écrite (bilan, compte de résultat, etc.). À l'issue de cet atelier tripartite, deux secteurs d'activités d'interventions prioritaires ont été identifiés à l'unanimité des Etats participants au Projet. La mécanique et la restauration⁸⁰⁰. À ces deux secteurs, il convient d'ajouter celui du travail domestique. C'est une forme de travail qui évolue dans l'économie informelle et qui soulève beaucoup de questions en matière de protection des droits des travailleurs. C'est également une forme de travail très répandue au Burkina Faso.

584. L'action de l'OIT peut également être très utile en termes d'accompagnement des Etats dans l'élaboration des réformes de leur législation. La Recommandation n° 204 apparaît ainsi comme un excellent instrument de *soft law*, car le projet précité a beaucoup influencé les réflexions des pouvoirs publics burkinabè qui ont par la suite adopté une stratégie nationale intégrée de transition vers l'économie formelle en 2020⁸⁰¹. Ce document qui se veut participatif⁸⁰² rappelle la situation de l'économie informelle dans un contexte socio-politique et économique délétère marqué par une pluralité de crises en particulier en matière sécuritaire et humanitaire.

585. La stratégie précitée analyse notamment les données statistiques du marché du travail, l'organisation et la représentation des acteurs de l'économie informelle, les conditions d'emploi et les systèmes de protection sociale à l'aune du cadre institutionnel et réglementaire en vigueur, ainsi que des réponses apportées par le gouvernement de façon générale et, en particulier, pour trouver un équilibre entre la sauvegarde des finances publiques et la nécessité de protection des travailleurs.

⁸⁰⁰ Ministère de la Fonction publique, rapp. préc., p. 10.

⁸⁰¹ S. Barussaud, *Stratégie nationale intégrée de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle au Burkina Faso (SNI-TEF/BF)*, Ministère de la Jeunesse et de la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes, 2020.

⁸⁰² *Ibid.*, p. 13.

CONCLUSION DE LA SECTION I

586. L'étude permet de démontrer le caractère ambivalent de la recommandation n° 204 de l'OIT relative à la transition vers l'économie formelle. Cette ambivalence tient d'abord à la nature même de la norme. En effet, à l'inverse d'une convention internationale qui oblige les Etats membres de l'OIT, la recommandation ne permet pas véritablement d'engager la responsabilité des Etats en cas de manquement grave à l'objectif visé par la norme, à savoir ici la protection des travailleurs informels quel que soit leur statut à travers une amélioration de leurs conditions de travail.

587. Pour autant, en dépit de l'absence de force contraignante, la Recommandation a une influence importante et de plus en plus croissante sur les Etats et les législations que ceux-ci élaborent en matière de travail et de protection sociale, parce qu'elle établit des normes minimales de protection des travailleurs. L'étude démontre qu'il est possible de s'inspirer de la recommandation n° 204 de même que d'autres normes de l'OIT⁸⁰³ y compris en y intégrant quelques adaptations rendues indispensables par le caractère informel de l'économie⁸⁰⁴, afin d'améliorer le cadre institutionnel et financier en faveur d'un meilleur encadrement juridique des travailleurs autonomes et indépendants.

⁸⁰³ Par ex., la convention n° 102 de l'OIT concernant la sécurité sociale (1952), la convention n° 128 relative aux prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants (1967) ou encore la recommandation n° 202 sur les socles de protection sociale.

⁸⁰⁴ Pour une critique du tripartisme prônée par l'OIT, v. not. S. Routh, « La transition vers l'économie formelle : une stratégie désorientée de l'OIT ? », art. préc., p. 135 et s.

SECTION II : LE MANQUE D'AMBITION DES REFORMES DU DROIT REGIONAL DU TRAVAIL

588. La question de la protection des travailleurs non-salariés en droit communautaire ouest-africain a intéressé plusieurs organisations régionales⁸⁰⁵. Ainsi, par exemple, soucieux d'offrir un cadre normatif et institutionnel favorable aux affaires, l'OHADA a tenté d'appréhender les travailleurs de l'économie informelle en adoptant un statut de l'entrepreneur à l'occasion de la réforme de l'Acte uniforme sur le droit commercial général (ci-après, AUDCG). En revanche, si elle a un temps voulu harmoniser la question sociale, l'OHADA n'a jusque-là pas réussi à adopter un Acte uniforme relatif au droit du travail.

589. Par ailleurs, à l'instar du droit de la CEDEAO, le droit de l'UEMOA est un droit d'intégration économique⁸⁰⁶. Le plus souvent, l'objectif principal d'une « intégration est d'abord d'instaurer un marché unique par la suppression des barrières tarifaires ou douanières et autres obstacles au libre-échange. Mais, progressivement, cette intégration s'accompagne de l'élaboration de politiques communes ou d'une certaine coopération »⁸⁰⁷ dans plusieurs domaines. Plus qu'un « simple support aux activités d'intégration, l'existence de cet espace devient un préalable, un facteur déterminant, dans l'émergence et la concrétisation du sentiment d'appartenance culturelle et politique à un ensemble déterminé, d'une vision partagée de

⁸⁰⁵ V. not. P. Kiemdé, « Intégration régionale et harmonisation du droit social en Afrique : problèmes et perspectives », *Revue Burkinabè de Droit*, n° 39-40, sept. 2001, p. 133-155.

⁸⁰⁶ L'article 4 du Traité modifié de l'UEMOA prévoit que : « Sans préjudice des objectifs définis dans le Traité de l'UMOA, l'Union poursuit, dans les conditions établies par le présent Traité, la réalisation des objectifs ci-après :

- a) renforcer la compétitivité des activités économiques et financières des Etats membres dans le cadre d'un marché ouvert et concurrentiel et d'un environnement juridique rationalisé et harmonisé ;
- b) assurer la convergence des performances et des politiques économiques des Etats membres par l'institution d'une procédure de surveillance multilatérale ;
- c) créer entre les Etats membres un marché commun basé sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des capitaux et le droit d'établissement des personnes exerçant une activité indépendante ou salariée, ainsi que sur un tarif extérieur commun et une politique commerciale commune ;
- d) instituer une coordination des politiques sectorielles nationales, par la mise en œuvre d'actions communes et éventuellement de politiques communes notamment dans les domaines suivants : ressources humaines, aménagement du territoire, transports et télécommunications, environnement, agriculture, énergie, industrie et mines ;
- e) harmoniser, dans la mesure nécessaire au bon fonctionnement du marché commun, les législations des Etats membres et particulièrement le régime de la fiscalité ».

⁸⁰⁷ Emmanuelle Mazuyer, *L'harmonisation sociale européenne : processus et modèle*, Bruxelles, Bruylant, coll. « Travaux du CERIC », 2007, p. 13.

l'avenir»⁸⁰⁸. Ainsi, *a priori*, ces deux institutions n'ont ni la vocation première, ni la compétence d'investir le domaine du droit du travail et de la protection sociale.

590. Cependant, au fil des années, ces deux organisations ont appris à accorder de la place aux questions sociales, envisagées comme un élément facilitant la réalisation de leurs objectifs en tentant de formuler une réponse communautaire aux crises sociales qui secouent leurs Etats membres⁸⁰⁹. Dans ce sens, Monsieur Cheik Hadjibou Soumaré⁸¹⁰ a rappelé que « si le marché commun est la vocation originelle de l'UEMOA, assurer le bien-être des populations en est la finalité »⁸¹¹.

591. Il convient d'analyser le manque d'ambition de la réforme du statut de l'entrepreneur en droit OHADA (§ 1), avant d'examiner de façon plus générale, le caractère embryonnaire de la prise en compte de la question sociale dans le processus d'intégration ouest-africaine (§ 2).

§ 1 : Le manque d'ambition de la réforme du statut de l'entrepreneur en droit OHADA

592. Le législateur OHADA a adopté un AUDCG en 1997 et révisé le 15 décembre 2010 par lequel il a institué un nouveau statut professionnel à côté du commerçant, un statut de l'entrepreneur « dans la perspective de la résorption de l'économie informelle qui bat son plein dans la quasi-totalité des pays d'Afrique et en vue de promouvoir l'entreprise individuelle »⁸¹².

593. La création d'un régime juridique propre à l'entrepreneur dénote une volonté certaine d'adaptation du droit à la taille de l'entreprise. De plus, ce nouveau statut professionnel constitue à la fois une nécessité et une solution possible à certaines difficultés juridiques et pratiques d'appréhension des formes de travail dans l'économie informelle.

594. Cependant, l'étude permet de vérifier le postulat selon lequel l'inadaptation du statut de l'entrepreneur du droit OHADA par rapport à l'objectif de formalisation de l'économie

⁸⁰⁸ Naceur Bourenane, « Des fondements théoriques et stratégiques de la construction communautaire », *in* Lavergne Réal (dir.), *Intégration et coopération régionales en Afrique de l'Ouest*, Paris, Karthala-CRDI, 1996, p. 65-66.

⁸⁰⁹ Cité par E. E. M. Ch. Tapsoba, thèse préc., p. 115-128.

⁸¹⁰ Président de la Commission de l'UEMOA de 2011 à 2017.

⁸¹¹ UEMOA, Commission, "UEMOA 2011-2016 : une nouvelle dynamique de l'intégration", 2016, p. 6.

⁸¹² Roger Massamba Makela, *Manuel de droit et comptabilité OHADA en République Démocratique du Congo*, ministère de la Justice et droits humains. Commission national OHADA (CNO), 2015, p. 21.

informelle est provoquée par l'absence de mécanismes de protection sociale efficace en faveur de l'entrepreneur individuel ainsi que des personnes avec qui il travaille.

595. L'article 30 de l'AUDCG révisé définit l'entrepreneur comme « un entrepreneur individuel, personne physique qui, sur simple déclaration exerce une activité professionnelle civile, commerciale, artisanale ou agricole »⁸¹³. Pour garantir l'attractivité du nouveau statut professionnel en vue de réduire significativement les secteurs informels tout en sécurisant les activités économiques, le législateur de l'OHADA en a assoupli les conditions d'accès.

596. L'idée est de connaître le fondement sociojuridique de cette réglementation, autrement dit les motivations et les objectifs poursuivis par le législateur OHADA en légiférant sur l'entrepreneur. Ainsi, si cette tentative d'adaptation du droit à la taille de l'entreprise se veut être un instrument de transition vers l'économie formelle (I), des questions restent en suspens quant à son efficacité (II).

I. Le statut juridique de l'entrepreneur comme instrument de transition vers la formalisation

597. La nouveauté, pour le droit OHADA, réside aujourd'hui dans la prise en compte dans l'ordonnancement régional des spécificités de l'entrepreneur. L'intérêt accordé à l'entrepreneur dans le nouvel Acte uniforme s'inscrit dans la logique d'un droit en harmonie avec les aspirations au développement, à savoir, la mise en place d'un cadre juridique propice à l'essor des entreprises. La décision de créer un régime juridique simplifié et propre à l'entrepreneur constitue d'abord et avant tout une réponse à d'impératifs besoins financiers. Mais, l'aménagement du formalisme dans l'accès au statut d'entrepreneur marque indéniablement une volonté d'adaptation du droit à l'économie informelle, de lutte contre le chômage ainsi que les problèmes posés par la faiblesse des rémunérations.

598. Selon le Professeur Abdullah Cissé, « au risque de voir le mimétisme s'imposer comme référentiel de la modernité du système juridique de l'OHADA, le législateur ne devrait pas ignorer l'encadrement du secteur informel qui occupe une place très importante dans les

⁸¹³ AUDCG, art. 30.

relations d'affaires »⁸¹⁴. En effet, très largement inspiré par la loi française de modernisation de l'économie (LME) du 4 août 2008 portant création de l'auto-entrepreneur, par l'adoption d'une réglementation spéciale propre à l'entrepreneur et différente du commerçant classiquement entendu, le législateur OHADA affirme clairement sa volonté de s'adapter aux réalités du travail dans son espace économique. En l'occurrence, cette politique régionale vise à attirer le secteur informel qui échappe aux droits étatiques de l'espace.

599. L'attractivité du statut de l'entrepreneur s'opère entre assouplissement des obligations formelles incombant au commerçant (A) et invitation des Etats parties à prendre des mesures incitatives en faveur du nouveau statut (B).

A. L'assouplissement des conditions d'accès au statut de l'entrepreneur

600. La réforme de l'AUDCG a introduit un double assouplissement des règles d'accès au statut de l'entrepreneur afin d'appréhender les acteurs de l'économie informelle. Ces assouplissements concernent d'une part les règles du formalisme (1) et, d'autre part, les conditions de fond qui sont renvoyées aux législations nationales (2).

1. L'assouplissement des règles du formalisme

601. L'impact financier et la bureaucratie figurent parmi les facteurs qui rendent difficile une transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Conscient de cette donnée importante, le législateur OHADA a tenté d'y répondre en allégeant l'exigence de formalisme qui a cours en droit commercial général. En effet, contrairement au commerçant⁸¹⁵, l'entrepreneur est dispensé d'immatriculation au RCCM. Il est tenu seulement d'effectuer une formalité spéciale, nouvellement créée par la réforme de 2010, intitulée "déclaration d'activité" au RCCM⁸¹⁶. Les nombreux inconvénients liés à l'immatriculation tels que la lourdeur administrative et les coûts élevés sont alors écartés⁸¹⁷.

⁸¹⁴ V. Abdoullah Cissé, « L'harmonisation du droit des affaires en Afrique : l'expérience de l'OHADA à l'épreuve de sa première décennie », *Revue Internationale Droit Économique* 2004/2, p. 197-225, spéc., p. 211.

⁸¹⁵ AUDCG, art. 2 : « le commerçant est celui qui fait de l'accomplissement d'actes de commerce par nature sa profession ». L'acte de commerce par nature est défini à l'article 3 du même texte comme celui par lequel une personne s'entretient dans la circulation des biens qu'elle produit ou achète ou par lequel elle fournit des prestations de service avec l'intention d'en tirer un profit pécuniaire.

⁸¹⁶ AUDCG, art. 34, al. 3.

⁸¹⁷ Stéphanie Kwemo, *L'Ohada et le secteur informel : L'exemple du Cameroun*, (thèse Paris I), Bruxelles, Larcier, 2012, p. 219.

602. Selon l'article 62 de l'AUDCG, la déclaration d'activité se fait au moyen d'un formulaire prévu à l'article 39 du même Acte uniforme. Le même article précise que cette déclaration peut être effectuée soit sur un support papier⁸¹⁸, soit par voie électronique⁸¹⁹.

603. Il ressort également que toute déclaration est établie sur un formulaire mis à la disposition à cet effet par le greffe ou l'organe compétent dans l'Etat partie. La demande est signée soit par le déclarant lui-même, le demandeur ou son mandataire s'il dispose d'une procuration, sauf s'il est avocat, huissier de justice, notaire, membre d'un syndic ou encore s'il est un « professionnel agréé ». Le formulaire ainsi complété est conservé par le greffier ou le responsable de l'organe compétent dans l'Etat partie qui délivre alors immédiatement au déclarant un accusé d'enregistrement avec mention de la date, de la désignation de la formalité effectuée et du numéro de déclaration d'activité. Dans un délai d'un mois, une copie de ce formulaire est adressée par le greffier ou le responsable de l'organe compétent dans l'Etat partie, au fichier national pour transmission toujours dans le délai d'un mois d'une copie dudit formulaire et d'un extrait du dossier national au fichier régional⁸²⁰.

604. Les articles 62 et 63 de l'AUDCG précisent respectivement les informations à transmettre et les pièces justificatives à fournir lors de la déclaration d'activité. Le déclarant doit indiquer ses nom et prénom(s), l'adresse d'exercice de l'activité, la description de l'activité et donner un justificatif d'identité et éventuellement un justificatif de régime matrimonial. De plus, un extrait d'acte de naissance est nécessaire ou à défaut tout autre document administratif pouvant justifier de son identité, le cas échéant un extrait de son acte de mariage, une déclaration sur l'honneur signée du demandeur, un certificat de résidence et, en fonction de l'activité exercée, une autorisation préalable d'exercer l'activité visée⁸²¹.

605. Par ailleurs, il est intéressant de noter que la liste des documents à fournir par l'aspirant au statut d'entrepreneur n'est pas identique à celle à produire aux fins d'immatriculation, signe d'une volonté de simplification de la part du législateur OHADA favorisant un gain d'efficacité considérable⁸²². Il est regrettable qu'aucune mention obligatoire ne concerne le chiffre

⁸¹⁸ Athanase Foko, « La consécration d'un nouveau statut professionnel dans l'espace OHADA : le cas de l'entrepreneur », t. 3 *Rev. Rech. Jurid.* 2012, p. 1536.

⁸¹⁹ Notre étude confirme, le constat fait par la doctrine selon lequel la possibilité d'utiliser la voie électronique est l'un des éléments majeurs de la modernisation de l'AUDCG. Toutefois, dans de nombreux pas de la zone OHADA en l'occurrence au Burkina Faso, cette possibilité n'est pas encore effective et tarde à le devenir.

⁸²⁰ A. Foko, art. préc., p. 1530.

⁸²¹ AUDCG, art. 63.

⁸²² Sylvain Sorel Kuate-Tameghé, « Interrogations sur l'entrepreneur », t. 2 *Rev. Rech. Jurid.* 2013, p. 1071.

d'affaires des années ou des mois précédents la démarche de déclaration de l'entrepreneur. Néanmoins, la doctrine africaine considère que cette difficulté devrait vite trouver solution dans la pratique, dans la mesure où le nouvel entrepreneur opérait précédemment dans le secteur informel du fait de l'importance de cette information qui conditionne l'accès au statut d'entrepreneur⁸²³.

606. La déclaration unique se conclut par la délivrance d'un numéro d'enregistrement à l'entrepreneur. L'article 64 de l'AUDCG précise que le numéro ainsi délivré est strictement personnel et est la condition *sine qua non* pour le début de l'activité. Ce numéro doit être mentionné sur tous les documents de l'entrepreneur (factures, bons de commande, tarifs et autres correspondances professionnelles, etc.). De plus, sur l'ensemble de ses documents, l'entrepreneur est tenu d'apposer la mention « entrepreneur dispensé d'immatriculation »⁸²⁴. Toutes ces formalités sont exemptées de frais ainsi que le soulignent plusieurs dispositions de l'AUDCG⁸²⁵ afin d'atteindre l'objectif d'ouvrir ce statut au plus grand nombre de travailleurs non-salariés. Néanmoins, la réalisation du droit régional nécessite une intervention efficace des législations nationales.

2. Le renvoi des conditions de fond aux législations nationales

607. Si le législateur OHADA considère comme entrepreneur, tout entrepreneur, personne physique qui exerce une activité professionnelle civile, commerciale, artisanale ou agricole après accomplissement de la formalité déclarative⁸²⁶, il prévoit que chacun de ces professionnels a l'obligation de se conformer à la réglementation applicable à titre spécial à son activité. Autrement dit, au-delà de la condition commune constituée par la déclaration d'activité, l'entrepreneur-commerçant, l'entrepreneur-artisan ou l'entrepreneur-agriculteur a l'obligation de se conformer aux conditions spécifiques à son corps de métier. Pour prendre l'exemple de l'entrepreneur-commerçant, il est tenu de remplir les conditions fixées par l'AUDCG⁸²⁷.

⁸²³ J. Issa-Sayegh, « L'entrepreneur, un nouvel acteur économique en droit OHADA : ambiguïtés et ambivalences », art. préc., p. 8.

⁸²⁴ AUDCG, art. 63, al. 3.

⁸²⁵ AUDCG, art. 62, 64 et 65 *in fine*.

⁸²⁶ AUDCG, art. 30.

⁸²⁷ Art. 65 de ce texte passe à cet effet par les pièces à fournir lors de la déclaration d'activité pour s'assurer que le demandeur « n'est frappé d'aucune des interdictions prévues par l'article 10 » de l'AUDCG.

608. S'agissant de l'exigence de capacité civile de l'entrepreneur, l'article 7 de l'AUDCG dispose que « le mineur, sauf s'il est émancipé, ne peut avoir la qualité de commerçant ni effectuer des actes de commerces ». La seule condition requise est l'émancipation. Celle-ci est régie par les articles 4, 5, 6 et suivants du Code civil. D'après ces textes, le mineur est émancipé de plein droit par le mariage. Non marié, il peut être émancipé par son père ou à défaut par sa mère lorsqu'il a 16 ans révolus. S'il est sans père ni mère, il peut être émancipé par le conseil de famille, mais à l'âge de 18 ans révolus. À la question de savoir si une femme mariée a la capacité juridique de faire le commerce, l'article 7 de l'AUDCG indique péremptoirement que le conjoint du commerçant peut être le mari ou la femme. Il ne traite donc pas du cas spécifique de la femme qui se trouve en quelque sorte sur un pied d'égalité avec le mari. Cette disposition marque une rupture avec le droit antérieur qui ne permettait à la femme mariée d'exercer l'activité commerciale qu'à la condition que son mari ne s'y oppose pas⁸²⁸.

609. Quant à la condition de ne pas être sous le coup d'une incompatibilité⁸²⁹, d'une déchéance ou d'une interdiction, elle vise à protéger la dignité ou l'indépendance de cette profession contre l'activité commerciale qui est réputée trop dangereuse parce que spéculative. L'article 9 de l'AUDCG énumère plusieurs fonctions ou professions incompatibles avec l'exercice d'une activité commerciale. Ce sont, d'abord, les fonctionnaires et personnels des collectivités publiques et des entreprises à participation publique. Ce sont, ensuite, les officiers ministériels et auxiliaires de justice (avocats, huissiers, commissaires-priseurs, agents de change, notaires, greffiers, administrateurs et liquidateurs judiciaires). Ce sont également les experts comptables, les comptables agréés, les commissaires aux comptes, les commissaires aux apports, le conseiller juridique et le courtier maritime. C'est enfin, et plus généralement, toute profession dont l'exercice fait l'objet d'une réglementation interdisant le cumul de cette activité avec l'exercice d'une profession commerciale. Par conséquent, sont exclus les magistrats, militaires et personnels du corps de la sûreté nationale.

610. La déchéance quant à elle est une sanction ayant pour but d'interdire à une personne l'exercice d'une activité commerciale. Plusieurs hypothèses de déchéance ont été envisagées par l'AUDCG en son article 10. Le texte précité vise avant tout une interdiction générale, définitive ou temporaire prononcée par la juridiction de l'un des Etats membres de l'OHADA, que cette interdiction ait été prononcée comme peine principale ou complémentaire. Est

⁸²⁸ V. C. comm., art. 4.

⁸²⁹ On entend par incompatibilité, les interdictions faites à certaines personnes d'exercer le commerce en raison de leur fonction ou de leur profession.

également concernée l'interdiction prononcée par une juridiction professionnelle et de la condamnation définitive à une peine privative de liberté pour un crime de droit commun ou à une peine d'au moins 3 mois d'emprisonnement non assortie de sursis pour un délit contre les biens ou une infraction en matière économique ou financière.

611. D'autres interdictions portent sur des motifs comme ceux tenant à l'ordre public, la moralité publique, la santé publique, les monopoles d'exploitation. L'exercice de certaines activités commerciales est ainsi conditionné par l'obtention d'une autorisation, d'un agrément ou parfois d'une licence d'exploitation. Les permis d'exercice d'une activité commerciale sont délivrés par des autorités compétentes : ministres, gouverneurs de régions, préfets, sous-préfets selon les cas. Ces documents constituent un préalable à l'ouverture du commerce.

612. Pour poursuivre avec l'exemple des commerçants, le demandeur de la déclaration doit fournir des pièces qui prouvent qu'il n'a fait « l'objet d'aucune interdiction d'exercer en relation avec sa profession et qu'il n'a fait l'objet d'aucune condamnation pour infraction [...] »⁸³⁰.

613. L'exigence de la satisfaction des conditions spéciales à chaque catégorie de profession à un caractère ambivalent : un aspect positif et un aspect négatif. Cette exigence est d'abord positive dans la mesure où le statut de l'entrepreneur ne saurait constituer un instrument de fraude à la loi. En effet, on ne saurait l'utiliser pour tourner les exigences parfois fortes prévues à l'accès dans certaines professions. Elle est également négative, en ce sens que pour renoncer à l'exercice d'une activité agricole, artisanale ou commerciale dans un cadre ordinaire, et donc embrasser le statut d'entrepreneur, il faut bien que le travailleur ait un intérêt à le faire. C'est sans doute dans l'optique de neutraliser cet écueil que le législateur OHADA a recommandé à chaque Etat partie de prendre des mesures incitatives en matière fiscale et d'assujettissement aux charges sociales pour favoriser un attrait dans l'exercice de l'activité d'entrepreneur⁸³¹.

B. L'évolution facilitée vers un statut autonome

614. Il résulte de la philosophie même du statut de l'entrepreneur décrit précédemment, que celui-ci apparaît comme un mécanisme transitoire qui a pour objectif de permettre d'inciter à la

⁸³⁰ AUDCG, art. 63.

⁸³¹ AUDCG, art. 30, al. 7.

formalisation (en particulier, par l'enregistrement), les acteurs de l'économie informelle⁸³². Ainsi conçue, la perte du statut de l'entrepreneur a été strictement encadrée par la loi (1) afin de servir de passerelle pour rejoindre d'autres statuts plus pérennes (2).

1. Une simplification des conditions de perte de la qualité d'entrepreneur

615. Il est possible de perdre la qualité d'entrepreneur et cela au regard des dispositions de l'article 30 du nouvel AUDCG. Ce texte indique que la qualité d'entrepreneur peut être perdue lorsque, durant deux années consécutives, le chiffre d'affaires de la personne qui exerce cette activité excède les limites fixées pour ses activités par l'Etat partie sur le territoire duquel il les exerce.

616. Au regard de ce texte, on peut faire deux observations majeures : la première est que le seuil en termes de chiffre d'affaires devant varier selon les Etats parties, la cause de la perte de la qualité d'entrepreneur sera également variable en fonction des Etats. La seconde observation est que le statut d'entrepreneur peut en réalité être considéré comme un statut intermédiaire entre celui de commerçant, d'agriculteur ou d'artisan de modeste dimension et celui des mêmes professionnels dont les activités connaissent une certaine ampleur. Ce caractère précaire est-il de nature à encourager les professionnels visés à y adhérer ? L'interrogation n'est pas dénuée d'intérêt.

617. Cette interrogation est d'autant plus pertinente que la perte de la qualité d'entrepreneur dans ces conditions ne constitue pas une simple faculté, mais plutôt une obligation légale. L'article 30, alinéa 4 de l'AUDCG insiste en ce sens lorsqu'il dispose clairement que dès le premier jour de l'année suivante, et avant la fin du premier trimestre de cette année, l'entrepreneur est tenu de respecter toutes les charges et obligations applicables à l'entrepreneur individuel. Ce texte va d'ailleurs plus loin lorsqu'il souligne que dès le dépassement du minimum en termes de chiffre d'affaires dans les conditions fixées, il y a perte automatique de la qualité d'entrepreneur et du bénéfice de la législation spéciale applicable à ce statut ;

⁸³² Dans ce sens, v. not. P.-G. Pougoué et S. S. Kuate-Tameghé, *L'entrepreneur OHADA : Profils concernés, Activités couvertes (agriculture, artisanat, élevage, commerce ...), Formalités à accomplir (déclaration d'activité ...), Incitations offertes (fiscales, comptables, sociales ...), Perspectives (coopérative, société commerciale, GIE ...)*, Yaoundé, Presses universitaires d'Afrique, coll. « Vadémécum », 2013, p. 24. Ces auteurs affirment ainsi que : « le statut de l'entrepreneur a été conçu afin de stimuler la création sans complications ni tracasseries d'entreprises, faciliter le passage des opérateurs du secteur informel vers le secteur formel et, par contrecoup, réduire progressivement la taille des circuits économiques dits de survie ».

obligation étant faite en outre de se conformer en conséquence à la réglementation applicable aux activités concernées⁸³³.

618. Une autre question non moins importante est de savoir si l'exercice de l'activité professionnelle par l'entrepreneur qui perd sa qualité est subordonné à l'accomplissement des formalités prévues par ladite activité. Plus précisément, s'il s'agit d'un entrepreneur-commerçant, celui-ci est-il tenu lorsqu'il doit poursuivre avec l'activité commerciale, de faire annuler sa déclaration d'activité pour effectuer plutôt les formalités d'immatriculation au RCCM ? Cette question est suffisamment intéressante. Elle l'est en ce sens que l'article 64, alinéa 2 de l'AUDCG a bien voulu lever tout équivoque en énonçant : « L'entrepreneur ne peut être en même temps immatriculé au Registre du commerce et du crédit mobilier. Il n'a pas le même statut que les personnes immatriculées au Registre du commerce et du crédit mobilier ».

619. L'Acte uniforme étant muet à cet égard, une interprétation extensive des dispositions de l'article 30, alinéa 5 pourrait amener à conclure que l'entrepreneur devra se conformer à la réglementation applicable à ses activités aussi bien relativement à l'accès à la profession qu'à l'exercice de celle-ci. Si tel est le cas, cette formule pourrait plutôt décourager les professionnels à opter pour un statut d'entrepreneur, la diversité des formalités à accomplir étant souvent appréhendée comme une source intarissable de tracasseries.

620. Toutefois, si l'on considère que l'objectif central du législateur OHADA est prioritairement de faire sortir certains acteurs économiques du domaine officieux vers le périmètre officiel, la critique pourrait être relativement tempérée. En tout état de cause, le statut de l'entrepreneur a une vocation temporaire et transitoire devant permettre à un acteur économique dont les affaires ont suffisamment prospéré de migrer vers un autre statut plus pérenne.

2. Les évolutions professionnelles possibles pour l'entrepreneur

621. À la suite de la perte de la qualité d'entrepreneur, l'acteur économique aura vraisemblablement pour préoccupation principale de connaître le statut sous lequel la poursuite d'activité sera possible.

622. Une première hypothèse est de soutenir que l'entrepreneur doit presque naturellement basculer vers le statut du commerçant. En effet, la lecture de l'AUDCG le laisse présager en

⁸³³ AUDCG, art. 30 al. 5.

évoquant très souvent le statut de l'entrepreneur à côté de celui du commerçant ou en adoptant bon nombre de dispositions communes aux deux statuts comme par exemple les règles régissant la capacité, les incompatibilités ou encore les interdictions⁸³⁴. Néanmoins, d'autres possibilités sont ouvertes à l'ancien entrepreneur.

623. Tout d'abord, celui-ci peut faire le choix d'une cessation pure et simple de son activité en cédant son fonds de commerce. Cela sera le choix notamment des entrepreneurs agriculteurs ou artisans. La cessation d'activité sous le statut d'entrepreneur doit ensuite obligatoirement faire l'objet d'une déclaration de radiation. Cette dernière doit être déposée auprès du greffe ou de l'organe compétent qui avait préalablement dressé l'accusé d'enregistrement⁸³⁵. Cette formalité doit impérativement être réalisée, faute de quoi, l'ancien entrepreneur sera toujours présumé avoir conservé cette qualité comme l'affirme l'article 65, alinéa 1 de l'AUDCG.

624. Il est également possible pour les anciens entrepreneurs de constituer par la suite une société à responsabilité limitée (SARL) ou une société anonyme (SA), voire une société par actions simplifiées (SAS) depuis 2014⁸³⁶. La constitution d'une société pluripersonnelle est également envisageable même si elle correspond moins à l'état d'esprit de l'entrepreneur qui est avant tout un ancien acteur du secteur informel travaillant principalement seul.

625. Les anciens entrepreneurs pourraient aussi opter pour la voie du groupement d'intérêt économique (GIE). En effet, il s'agit ici d'unir les efforts de plusieurs entreprises individuelles ou sociétaires ayant des intérêts communs tout en conservant un certain degré d'autonomie. La société coopérative peut également être envisagée par les anciens entrepreneurs⁸³⁷. Tout d'abord, certaines valeurs propres à la société coopérative telles que l'exercice démocratique du pouvoir au sein de l'entreprise, la participation économique active des coopérateurs, l'éducation et la formation ou encore l'engagement volontaire au profit de la société sont partagées par bon nombre d'opérateurs de l'économie informelle. Ensuite, le fait que la société

⁸³⁴ S. S. Kuate-Kameghé, art. préc., p. 1575 et s.

⁸³⁵ *Ibid.*

⁸³⁶ Une révision de l'Acte uniforme relatif au droit des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique a été adoptée le 30 janvier 2014 à Ouagadougou pour une entrée en vigueur le 5 mai 2014. Cette révision permet la constitution de sociétés par action simplifiées, unipersonnelles ou pluripersonnelles dans la zone OHADA.

⁸³⁷ V. [Acte uniforme relatif au droit des sociétés coopératives, Lomé, 15 décembre 2010](#). Pour aller plus loin sur le droit Ohada des sociétés coopératives et ses insuffisances, en particulier, dans la mise en œuvre de cet Acte uniforme par les Etats, v. not. [Lalla Aïcha Oumoul Makhtoum Touré, L'entrepreneuriat en droit OHADA : analyse comparative à la lumière du système français, thèse Université de Perpignan Via Domitia, 2019, 474 p., spéc., p. 124 et s.](#)

coopérative puisse avoir un objet tantôt commercial, tantôt civil lui permettrait d’embrasser toute la palette d’activités exercées par l’entrepreneur. Enfin, par définition, la société coopérative a pour ambition de permettre l’exploitation d’une activité génératrice de revenus en facilitant l’écoulement de la production de ses membres.

626. Toutefois, cette argumentation en faveur d’une association des anciens entrepreneurs soit par l’intermédiaire d’un GIE, soit dans le cadre d’une société coopérative n’emporte pas pleinement notre conviction étant donné les difficultés que peuvent rencontrer les anciens opérateurs de l’économie informelle pour travailler ensemble et s’associer dans une entreprise commune. En effet, les velléités d’indépendance dans l’exercice de la profession limitent les regroupements d’entreprises individuelles.

627. En instituant le statut de l’entrepreneur, le législateur a assurément voulu mettre en place un nouveau statut adapté aux opérateurs de l’économie informelle. En effet, « la simplicité des conditions d’accès au statut de l’entrepreneur »⁸³⁸ ainsi que le faible coût des formalités fait de ce nouveau statut un outil efficace pour appréhender l’économie informelle. La relative flexibilité du statut permet également aux entrepreneurs de migrer assez aisément vers un autre statut une fois que l’activité commence à prospérer. La simplicité et la flexibilité ainsi observées ne doivent pas pour autant laisser croire que le statut de l’entrepreneur n’accorde que des droits et est dépourvu d’obligations.

628. Tel que décrit, la logique choisie par le législateur de l’OHADA consiste à permettre à l’entrepreneur d’aller vers la formalisation de son activité professionnelle en prévoyant des mesures d’accompagnement. À l’analyse, cette logique ne remet pas en cause les paradigmes de la définition de l’étendu de l’économie informelle au sens de la recommandation n° 204. Néanmoins, elle soulève une double contradiction apparente. La première est qu’il y a, en principe, une antinomie entre l’OHADA et l’économie informelle dans la mesure où le droit OHADA a été conçu dans une vision macro-économique alors que dans l’économie informelle, la vie se caractérise plutôt dans la lutte pour la survie. La seconde est qu’en prévoyant une réglementation spécifique sur l’entrepreneur, l’OHADA va au-delà de la distinction classique entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants. En effet, alors que le salariat est consubstantiel à un état de subordination et se présente comme une antithèse de l’indépendance,

⁸³⁸ Selon le Professeur Patrice Samule Aristide Badji, la simplicité annoncée n’en est pas une en réalité au regard non seulement de la sanction de la non-formalisation (v. art. 60 à 69 AUDCG révisé) mais également du contenu des textes nationaux d’accompagnement : P. S. A. Badji « L’OHADA et le secteur informel », Panel organisé par le Club OHADA de Dakar, 29 oct. 2022.

le droit de l'entrepreneur semble prendre en compte la dépendance afin d'étendre la protection des travailleurs.

629. En dépit des facteurs importants de tentative d'appréhension des travailleurs de l'économie informelle, force est de constater que le statut de l'entrepreneur en droit OHADA ne permet pas une protection sociale du travailleur. Ainsi, en l'absence de mesures incitatives en droit interne, la réforme consacrant le statut de l'entrepreneur reste inadaptée à la protection du travailleur.

II. Une adaptation incomplète du statut de l'entrepreneur à la protection du travailleur

630. Dix années après la consécration du statut simplifié de l'entrepreneur, force est de constater que l'engouement suscité par son adoption semble perdre de sa vigueur. La pratique a réservé un accueil pour le moins mitigé. Le régime juridique applicable à l'entrepreneur reste incomplet et peu attrayant. La problématique liée à la sécurité sociale n'est pas véritablement traitée. En effet, seules quelques grandes orientations du régime juridique sont précisées concernant l'entrepreneur. Fondé sur une logique purement économique, le statut de l'entrepreneur reste incomplet et peu attrayant, en l'occurrence parce que les avantages auxquels l'entrepreneur peut aspirer ne semblent pas concerner la question sociale liée à l'exercice d'une telle activité professionnelle⁸³⁹.

631. Travaillant sur la prise en compte du secteur informel par l'OHADA, Madame Stéphanie Kwemo rappelle le constat partagé par de nombreux auteurs, suivant lequel « les opérateurs du secteur informel sont incapables de supporter les coûts financiers liés à l'enregistrement de leurs activités, la plupart des dispositions législatives et réglementaires étant totalement étrangères à leurs besoins »⁸⁴⁰.

⁸³⁹ Nous partons du postulat que l'inadaptation du statut de l'entrepreneur du droit OHADA par rapport à l'objectif de formalisation du secteur informel est provoqué par l'absence de mécanismes de protection sociale efficace en faveur de l'entrepreneur individuel ainsi que des personnes avec qui il travaille.

⁸⁴⁰ Hernando De Soto, *L'autre sentier : la révolution informelle dans le tiers monde*, Paris, La Découverte, 1994, p. 152 et s., Christian Morisson, « Quel cadre institutionnel pour le secteur informel ? », *Cahier de Politique Economique*, n° 10, 1995, p. 8, Bruno Lautier, *L'économie informelle dans le tiers monde*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », n° 155, p. 9, BIT, « Le dilemme du secteur non structuré », CIT, 78^e session, Partie I, Genève, 1991, Soulye Kanté, *Le secteur informel en Afrique subsaharienne francophone*. [Cité par S. Kwemo, thèse préc., p. 30].

632. Le statut de l'entrepreneur présente par rapport à celui du commerçant, des avantages significatifs (simple déclaration d'activité et absence de frais lors de la déclaration, allègement des obligations comptables). Toutefois, des lacunes importantes notamment au plan du droit social ne permettent pas d'atteindre l'objectif poursuivi qui est de favoriser une transition des acteurs et des activités vers l'économie formelle.

633. Bien qu'il soit juridiquement fastidieux d'établir un lien direct entre la création d'un nouveau statut professionnel et la protection des travailleurs œuvrant dans l'économie informelle, il y a lieu de noter qu'aucune clause sociale n'apparaît au profit de l'entrepreneur qui est déclaré au RCCM, ni des personnes avec qui il travaille.

634. En laissant la question sociale à l'initiative de chaque Etat partie, le législateur OHADA ne permet pas non plus de faire éclore au plan régional une autre façon de garantir la justice sociale pour les travailleurs dépendants, et les non-salariés, dans une économie largement informelle⁸⁴¹. Nous verrons ainsi, d'une part, la lacune tenant à une clause sociale introuvable dans le statut de l'entrepreneur (**A**) et, d'autre part, les inconvénients sur le plan de la protection des travailleurs, de la mise en concurrence des Etats (**B**).

A. Une clause sociale introuvable

635. La dynamique d'adaptation du droit à la taille de l'entreprise est manifestement ce qui anime le législateur OHADA par rapport à l'objectif d'appréhension de l'économie informelle. Mais de quelle transition est-il question ? Le droit OHADA n'est pas adapté à la configuration de l'économie des Etats parties à l'OHADA qui sont à majorité informelle avec des travailleurs non-salariés. D'une manière générale et particulièrement concernant le statut de l'entrepreneur, il ne permet pas de garantir à "ceux qui travaillent" quel que soit leur statut professionnel, d'être protégés contre les risques professionnels. De nombreuses interrogations invitent à réfléchir donc sur la place octroyée à la question sociale dans l'AUDCG⁸⁴².

⁸⁴¹ Il ne fait pas de doute que le secteur informel est un secteur à risque au regard de la précarité de l'emploi, de la faiblesse de la rémunération, de l'absence de sécurité sociale, d'une liberté d'association limitée, d'une protection insuffisante contre la discrimination, la violence, l'exploitation, etc. Nous sommes conscients qu'il n'y a rien de simple mais également qu'il n'y a rien d'impossible en la matière. Le manque de volonté est problématique ici, sinon l'OHADA a compétence pour régir ce domaine conformément à l'article 2 du Traité de l'Organisation.

⁸⁴² En l'absence d'un droit positif de l'OHADA sur le travail (A).

636. À l'examen de l'AUDCG révisé, force est de constater que l'intervention du législateur de l'OHADA est essentiellement axée sur les questions économiques, à savoir comment attirer les acteurs de l'économie informelle vers l'économie formelle, en l'occurrence pour améliorer la participation fiscale de ces acteurs. De plus, en l'insérant à côté du statut du commerçant, il semble clair que le statut professionnel de commerçant ne colle pas à la qualification classique du travailleur salarié, autrement dit le travail pour autrui contre rémunération et dans le cadre d'un état de subordination. Dans ce cas de figure, l'entrepreneur OHADA ne peut pas en principe bénéficier des règles protectrices du droit de la sécurité sociale qui est intimement lié au droit du travail tel qu'il est conçu⁸⁴³.

637. Le droit OHADA n'aborde pas la question de la protection de la santé et de la sécurité de la personne de l'entrepreneur et de ses potentiels collaborateurs⁸⁴⁴. Pour ce qui concerne ces derniers, on pouvait penser que pour un besoin d'unité du statut de l'entrepreneur, la déclaration unique pourrait prévoir la déclaration de personnes travaillant en collaboration avec l'entrepreneur. Mais nulle part, il n'est fait mention de ces travailleurs. Or, il a longtemps été démontré que l'entrepreneur exerce généralement son activité avec une ou deux personnes qui travaillent à divers titres. Mais pouvait-il en être autrement ?

638. Notre hypothèse est qu'aujourd'hui encore, l'absence de "contrepoids social" nuit fortement à la dynamique engagée en faveur d'une transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Il semble qu'en renvoyant aux Etats parties la charge de prendre des mesures incitatives à l'inclusion/formalisation, il revient à ceux-ci d'imaginer les moyens appropriés (le fiscal seul ne suffit pas) pour faire adhérer les principaux concernés à l'idée que formalisation ne rime pas qu'avec paiement de taxes et impôts fussent-ils allégés.

639. Il est clair qu'en l'absence de protection de la santé et de la sécurité de l'entrepreneur personne physique ainsi que de ses éventuels collaborateurs, la pratique a très souvent recours à l'évitement des questions sociales qui sont le plus souvent perçues comme venant alourdir les charges de l'entrepreneur. Notre étude confirme le résultat selon lequel en l'absence de ce qu'il

⁸⁴³ Le législateur burkinabè a créé un mécanisme d'assurance volontaire en 2006 mais cela ne marche pas ainsi que nous l'avons démontré. V. *supra* n° 437 et s.

⁸⁴⁴ Les travailleurs informels sont caractérisés par une hétérogénéité des caractères du travail. En général, ils sont un mélange de lien de parenté et de lien salarial notamment au regard des directives qu'elles reçoivent le plus souvent de l'entrepreneur et des sanctions qu'elles reçoivent en cas de manquement à ces directives. Pour une caractérisation des travailleurs informels, v. *supra* n° 192 et s.

convient d'appeler un contrepoids social, l'objectif d'attractivité de ce nouveau statut professionnel serait vain.

640. Le Burkina Faso a-t-il les moyens et la volonté d'y arriver ? Notre hypothèse est qu'aujourd'hui encore, la lutte de l'OHADA et des Etats parties contre l'informalisation des économies et du travail est dépourvue de moyens juridiques, de moyens humains et matériels et de moyens financiers. Mais surtout, cette lutte est, d'une manière générale, dépourvue de volonté politique forte.

641. Au demeurant, nous pensons qu'avec une volonté politique forte, le droit peut aider à trouver des solutions adaptées en faveur de la protection des travailleurs. Au Burkina Faso, cette volonté politique peut être observée dans l'institution du RAMU sous l'influence de l'OIT.

642. Cependant, comme nous l'avons précédemment démontré, le RAMU n'est pas suffisamment adapté aux situations de travail informel non-salariés⁸⁴⁵. En effet, l'actualité de la crise sanitaire mondiale nous place devant l'évidence de l'impérieuse nécessité de mettre en place une véritable protection sociale qui couvrirait tous les travailleurs y compris les indépendants. Ainsi, les fragilités des législations actuelles éclatent au grand jour en exposant les effets nocifs d'une définition trop restrictive de la qualification du travailleur (salié) et des critères d'articulation entre salariat et sécurité sociale.

643. Il est temps que les Etats tirent des leçons de la pandémie pour leur système de santé en redéfinissant, avec tous les travailleurs, informels et formels, indépendants et dépendants, les clauses d'un nouveau contrat social. Pour qu'il soit efficace, ce « contrepoids social » doit se négocier aussi bien sur le plan politique, institutionnel, juridique et financier. L'objectif d'une extension de la protection de la santé et de la sécurité à tous les travailleurs, quel que soit le statut professionnel, doit être le curseur des efforts consentis par l'Etat et par les travailleurs d'eux-mêmes.

644. D'aucuns pourraient souligner l'existence d'autres instruments juridiques. Par exemple, le décret n°2016-163 du 8 avril 2016 pourrait être invoqué dans la mesure où il crée un registre dédié à l'immatriculation des acteurs portant des activités non commerciales. Il est vrai que la possibilité d'obtenir une immatriculation au RSCPM et de simultanément procéder à la déclaration d'activité au RCCM reste à examiner, surtout pour les toutes petites entreprises

⁸⁴⁵ V. *supra*, n° 437 et. s.

ayant des activités non commerciales et pouvant prétendre au statut de l'entrepreneur. Ce qui est certain, c'est que le texte vise la formalisation des métiers et professions non commerciaux, ce qui inclut nécessairement des entrepreneurs.

645. Également, on pourrait considérer que la création des centres de gestion agréés (ci-après, CGA), par l'article 19 de la loi de finances 1999, donc bien avant l'adoption du statut de l'entrepreneur, qui vise à inciter les acteurs de l'informel à se structurer et à se formaliser, peut-être citée au titre des mesures incitatives à la formalisation des petites entreprises. En effet, il faut rappeler que les adhérents de ces CGA bénéficient de nombreux avantages fiscaux⁸⁴⁶. Sur le plan purement fiscal, jusqu'à aujourd'hui la fiscalité applicable aux entrepreneurs qui réalisent moins de 15 millions de franc CFA⁸⁴⁷ de chiffre d'affaires par an est une fiscalité allégée appelée contribution des micro-entreprises et prévue aux articles 532 et suivants du Code général des impôts du Burkina Faso. Elle pourrait, dans une certaine mesure, être considérée comme incitative à la formalisation, même si les analystes s'accordent à dire qu'elle incite également à ne pas évoluer vers les régimes correspondant à des activités plus importantes⁸⁴⁸.

646. Sur le plan du droit du travail et de la sécurité sociale, l'assurance volontaire créée en 2006, pourrait être considérée, à certains égards, comme un mécanisme de protection pour l'entrepreneur. Elle a un champ d'application pouvant couvrir *a priori* des personnes qui ne sont pas des travailleurs salariés, mais qui souhaitent s'assurer suivant des conditions strictement prédéfinies⁸⁴⁹.

647. Mais cette réglementation, si elle formule le vœu d'inciter à la formalisation des travailleurs non-salariés à travers leur intégration dans le giron du droit de la sécurité sociale, semble inadaptée à la situation particulière de l'entrepreneur pour au moins deux raisons. D'abord, parce qu'elle a été instituée en 2006⁸⁵⁰, donc avant la réforme de l'AUDCG créant le statut de l'entrepreneur. Ensuite, parce que des études ont démontré que ce mécanisme de

⁸⁴⁶ Code général des impôts (CGI), v. not. art. 14, 21, 25, 39, 45, 89, 101, 107, 196, 228.

⁸⁴⁷ Franc de la Communauté financière africaine dont la convertibilité est actuellement rattachée à l'euro avec une parité fixe d'un euro pour 655,957 franc CFA.

⁸⁴⁸ Roger Gnidouba Lanou, « Le nouveau statut de l'entrepreneur du droit OHADA : une réforme inachevée ? » *Bull. Droit Économique Univ. Laval*, 2017/1, p.1-20.

⁸⁴⁹ V. *supra* n° 437 et s.

⁸⁵⁰ Loi n° 015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso ; Arrêté n° 2008-002/MTSS/SG/DGPS du 10 mars 2008 portant modalités d'affiliation, de liquidation et de paiement des prestations au titre de l'assurance volontaire.

protection volontaire est inefficace⁸⁵¹. Notre recherche ne fait que confirmer cela. En effet, si l'attrait des travailleurs informels vers le système de sécurité sociale semble un objectif louable, son effectivité reste une grande aventure jusque-là impossible à réaliser.

648. Il en résulte que des aménagements sont nécessaires pour permettre à la législation de la protection du travail de couvrir obligatoirement l'entrepreneur du droit OHADA et que cette protection doit être étendue à d'autres travailleurs autonomes et aux indépendants, au-delà du seul travail salarié.

B. La nécessaire intervention du droit de la sécurité sociale

649. D'emblée, il semble intéressant de remarquer que le législateur de l'OHADA développe l'entrepreneuriat dans une logique de participation à la gestion et d'amélioration de la situation financière des personnes concernées⁸⁵². La rédaction de l'AUDCG révisé de 2010 semble renvoyer aux législations nationales la charge de prendre « toutes » les mesures incitatives nécessaires à l'atteinte de l'objectif visé, à savoir favoriser la transition vers l'économie formelle des acteurs de l'économie informelle.

650. Or, dans de nombreux cas, il n'est absolument pas vrai que l'entrepreneur personne physique dispose d'une maîtrise suffisante de son activité professionnelle pour assurer seul la prévention de ses risques professionnels. Le recours à la responsabilité civile ne peut suffire. Il est donc nécessaire d'envisager un droit de la prévention et de la protection contre les risques liés à l'activité professionnelle, dans le cadre des mesures incitatives prises sur le plan national, afin de compléter le statut de l'entrepreneur du droit OHADA. On remarque pourtant que les dispositions prises par les Etats membres de l'OHADA relativement à la sécurité et à la santé au travail de l'entrepreneur sont rares. D'ailleurs, il est important de souligner, qu'en la matière, aucune mesure incitative spéciale ne semble être prise au niveau du Burkina Faso, à l'état actuel de nos recherches.

651. Ces situations particulières doivent faire l'objet de mesures spécifiques de protection sociale. L'adoption de ces mesures nécessite que le législateur burkinabè introduise un

⁸⁵¹ P. Kiemdé, ouvr. préc. ; Haoussétou Traoré, « Le droit burkinabè face au défi de l'extension de la protection sociale », in Isabelle Daugareilh et Maryse Badel (dir.) *Diffusion, hybridation et évolution des modèles de sécurité sociale*, Paris, Pedone 2019, p. 287.

⁸⁵² Dans le même sens : P.-G. Pougoué et S. S. Kuate-Kameghé, art. préc.; S. S.I Kuate-Kameghé, « Interrogations sur l'entrepreneur », art. préc., p. 1071 ; R. G. Lanou, « Le nouveau statut de l'entrepreneur du droit OHADA... », art. préc., p. 17 et s.

amendement afin d'étendre la protection sociale aux travailleurs indépendants, à tout le moins aux travailleurs autonomes. C'est ainsi que l'activité de la personne physique sera prise en compte, par-delà son statut juridique d'actif professionnel⁸⁵³. En ce sens, c'est une véritable innovation des législations nationales qui est souhaitée : le coût de la réforme doit prendre en compte des parts de la contribution des micro-entreprises qui seront ensuite reversées à la CNSS. Un document de couverture sociale signé par les personnes intéressées, au fur et à mesure de l'exercice de leur activité professionnelle, doit permettre un suivi et un contrôle de la "juste couverture sociale".

652. Les travailleurs autonomes doivent faire leur apparition dans le « nouveau code du travail »⁸⁵⁴. Dans cette perspective, l'introduction d'un droit social général est souhaitable. L'extension du droit social aux travailleurs autonomes et indépendants s'explique tant par l'existence de risques professionnels inhérents à l'exercice de toute activité professionnelle, que par le constat que ces travailleurs autonomes de manière générale, ont souvent des revenus faibles ne leur permettant pas de prendre une assurance privée.

653. La fragilité socio-professionnelle des travailleurs autonomes et indépendants informels devrait pousser le législateur à organiser une solidarité nationale afin de garantir une couverture sociale pour la prise en charge des risques professionnels. Cependant, l'efficacité des mécanismes de protection existants n'est pas certaine. De plus, ces mécanismes sont souvent remis en cause par la législation en matière de sécurité sociale. Le cas du régime de l'assurance volontaire est emblématique. L'entrepreneur individuel peut y renoncer. Il peut aussi s'exposer à des sanctions en cas de retard de paiement de ses cotisations. Or dans une situation d'instabilité des revenus, pour atteindre l'objectif de couverture sociale du plus grand nombre de travailleurs, l'accès à la sécurité sociale doit être rendu à la fois obligatoire et incitatif. Cela peut se faire par exemple dans le but d'obtenir du crédit, en l'occurrence à travers une meilleure implication des entreprises de microcrédit.

654. Il est plus que jamais nécessaire que l'activité normative soit en phase avec les réalités socioéconomiques et c'est à juste titre que le Professeur Jean-Louis Bergel a écrit : « il faut que le droit soit compatible avec les aspirations des peuples et l'opinion publique pour que le corps

⁸⁵³ Patrick Chaumette, « Les risques professionnels des travailleurs indépendants », in A. Supiot (dir.) *Le travail en perspectives*, Paris, LGDJ, coll. « Droit et société », n°22, 1998, p. 215-225, spéc., p. 223.

⁸⁵⁴ V. not. **Cryspin Laoundiki**, « Burkina Faso, Bientôt un nouveau code du travail », *Lefaso.net*, 7 septembre 2022.

social ne le rejette pas. Sinon, faute de pénétrer dans l'ordre juridique, il reste lettre morte et perd toute son effectivité »⁸⁵⁵.

655. La question centrale est la suivante : à quel point le statut de l'entrepreneur permet-il de combler le vide juridique qui se manifestait dans le secteur informel au Burkina Faso, en l'occurrence concernant la protection juridique des travailleurs dans ce secteur ? Nous pensons que cela permet de soutenir que seules les bonnes mesures de protection sociale, combinées avec la protection juridique du patrimoine et des mesures fiscales incitatives propres à ce statut, pourraient effectivement donner de réelles chances de succès au statut de l'entrepreneur. Le législateur burkinabè n'a donc donné qu'une réponse fragmentaire à la question de la protection de la diversité des formes de travail. La réforme de 2006 traduit les rapports de force entre syndicats de travailleurs du secteur formel et patronat. Elle reflète moins l'intérêt de l'écrasante majorité des travailleurs qui se trouvent dans l'économie informelle.

656. Ensuite, malgré l'institution du RAMU, on observe qu'une grande majorité des travailleurs informels ne bénéficie pas encore d'un droit à une protection légale de la santé et de la sécurité de la personne au travail. Ils ne disposent donc ni d'une protection légale ni d'une protection conventionnelle. Leur rémunération de travail est entièrement déterminée par le contrat individuel de travail ainsi que par des rapports personnels qui lient le donneur d'ordre au travailleur (liens de parenté). Cela soulève la question de savoir dans quelle mesure les droits de la sécurité sociale et de l'assistance sociale interviennent pour combler le vide laissé par le droit du travail.

657. Dans l'espace géographique ouest-africain, des efforts sont faits au niveau de la CEDEAO notamment avec l'adoption en cours de la directive relative à l'harmonisation du droit du travail.

§ 2 : Une prise en compte embryonnaire de la question sociale dans le processus d'intégration ouest-africain

658. Dans sa politique de promotion du travail décent, « l'OIT, appuyée par la Commission mondiale sur la dimension sociale de la globalisation, a retenu l'intégration régionale comme

⁸⁵⁵ J.-L. Bergel, « La relativité du droit ? », *Rev. Rech. Jurid.*, 1986, p. 3.

pierre angulaire potentielle pour une mondialisation plus juste »⁸⁵⁶. Dans ce sens, l'OIT accompagne les différentes régions du monde à l'adoption d'au « moins une déclaration sous-régionale ou régionale concernant les droits sociaux »⁸⁵⁷ dans un contexte où « la promotion de l'emploi et la lutte contre la pauvreté constituent un défi majeur pour le monde d'aujourd'hui »⁸⁵⁸.

659. Les organisations sous-régionales ouest-africaines, en particulier la CEDEAO et l'UEMOA, ont pour objectif l'intégration économique et juridique. D'abord, la CEDEAO a été créée par le traité de Lagos le 28 mai 1975. C'est une Organisation intergouvernementale comprenant quinze Etats d'Afrique de l'Ouest⁸⁵⁹, dont le siège est à Abuja au Nigéria. Son objectif principal est de « promouvoir la coopération et l'intégration dans la perspective d'une Union économique de l'Afrique de l'Ouest en vue d'élever le niveau de vie de ses peuples, de maintenir et d'accroître la stabilité économique, de renforcer les relations entre les Etats Membres et de contribuer au progrès et au développement du continent africain »⁸⁶⁰. En 1990, le pouvoir de la CEDEAO est étendu au maintien de la stabilité régionale avec la création de l'ECOMOG, groupe militaire d'intervention qui devient permanent en 1999. Sa spécificité est qu'elle regroupe à la fois des Etats francophones et des Etats anglophones.

660. Ensuite, l'UEMOA est une organisation intergouvernementale qui a pour mission essentielle « d'harmoniser, dans la mesure nécessaire au bon fonctionnement du marché commun, les législations des Etats membres et particulièrement le régime de la fiscalité »⁸⁶¹. L'objectif visé est « de renforcer la compétitivité des activités économiques et financières des Etats membres dans le cadre d'un marché ouvert et concurrentiel et d'un environnement juridique rationalisé et harmonisé »⁸⁶². Pour une tentative d'appréhension de l'activité informelle, l'UEMOA a adopté un projet d'appui à la réglementation des mutuelles d'épargne

⁸⁵⁶ Jean-Marc Thouvenin et Anne Trebilcock (dir.), *Le droit international social, Droits économiques, sociaux et culturels*, Bruxelles, Bruyant, 2013, p. 372.

⁸⁵⁷ *Ibid.*

⁸⁵⁸ Fumane'Malebona Khabo, *Collective bargaining and labour disputes resolution: is SADC meeting the challenge?* Harare, ILO, 2008, p. 1. [Cité par E. Tapsoba, thèse préc., p. 285].

⁸⁵⁹ Bénin, Burkina, Côte d'Ivoire, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Liberia, Mali, Niger, Nigeria, Sénégal, Sierra Leone, Togo, Cap-Vert.

⁸⁶⁰ V. [Traité de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest \(CEDEAO\) adopté à Lagos, le 28 mai 1975 et révisé à Abuja, le 16 février 2010](#), art. 3.

⁸⁶¹ [Traité de l'UEMOA du 10 janvier 1994, Dakar](#), art. 4-e.

⁸⁶² [Traité UEMOA](#), art. 4-a.

et de crédit dénommé PARMEC⁸⁶³, et à crée des systèmes financiers décentralisés⁸⁶⁴ entrant dans la réalisation d'un cadre juridique assez attractif pour inciter les entreprises informelles à intégrer le secteur formel.

661. Également, constituée majoritairement d'anciennes colonies françaises⁸⁶⁵, l'UEMOA regroupe des Etats qui ont en commun le Code du travail des territoires et territoires associés d'Outre-mer de 1952⁸⁶⁶.

662. Dans le cadre de cette étude, nous partons de l'hypothèse selon laquelle le développement de l'activité informelle et de la précarisation du travail dans ces espaces est la résultante de la non-intégration de la question sociale dans le processus d'intégration imaginé par ces deux organisations dans les Etats d'Afrique de l'Ouest⁸⁶⁷. La question sociale est abordée de manière parcellaire car aussi bien la CEDEAO que l'UEMOA ne traite en général que d'un ou de quelques aspects seulement du droit du travail. Il n'existe donc pas à notre connaissance de norme communautaire ouest-africaine en matière sociale encore moins un code des droits sociaux comme c'est le cas par exemple de la Charte des droits sociaux dans l'espace de la Communauté de Développement de l'Afrique Australe (ci-après, SADC)⁸⁶⁸.

663. En matière de codification du droit de la sécurité sociale, le Code de la sécurité sociale de la SADC (ci-après, CSS-SADC) présente de nombreuses particularités. Parmi les plus emblématiques, on relève l'exigence de tenir compte des réalités de la région en garantissant, par exemple, des droits en cas de conflits politiques ou de catastrophes naturelles⁸⁶⁹. Le Code précité souligne également « l'importance de la solidarité et de la redistribution en tant que composantes essentielles d'un système de sécurité sociale visant à instaurer plus d'équilibre

⁸⁶³ Le PARMEC est institué par l'UEMOA à travers la loi portant réglementation des institutions mutualistes ou coopératives d'épargne et de crédit ; le but est d'offrir un cadre juridique unifié aux coopératives et aux mutuelles d'épargne et de crédit dans les pays de l'UEMOA.

⁸⁶⁴ Loi n° 2008-47,3 sept. 2008, portant réglementation des systèmes financiers décentralisés ; son objectif est de trouver une alternative au système bancaire classique et de permettre la mobilisation de ressources supplémentaires en captant l'épargne informelle qui constitue aujourd'hui la première source de financement du statut de l'entrepreneur.

⁸⁶⁵ À l'exception de la Guinée Bissau, ancienne colonie portugaise qui intégrera l'UEMOA en 1997.

⁸⁶⁶ J.- P. Laborde, « Retour sur la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952... », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokalli et alii (dir.), art. préc., p. 438 et s.

⁸⁶⁷ Sous un angle similaire, certains estiment que « la non-inclusion des questions sociales dans le processus d'intégration de l'UEMOA peut expliquer l'état du développement humain de cet espace ». [Cité par E. Tapsoba, thèse préc., p. 299].

⁸⁶⁸ Sur la Charte des droits sociaux, le Code de conduite sur le travail des enfants et le Code de la sécurité sociale adopté par la Southern African Development Community (SADC) le 1er janv. 2008 qui fonde le droit social communautaire SADC. Pour aller loin sur ce sujet, [Cité par E. Tapsoba, thèse préc., p. 274 et s.].

⁸⁶⁹ V. CSS-SADC, art. 18.

entre les riches et les pauvres »⁸⁷⁰. La multiplicité des normes et des instruments de prise en compte des droits sociaux⁸⁷¹ traduit la volonté active de la SADC de créer un cadre normatif de référence commun aux Etats membres de l'Organisation. Cependant, il convient de souligner qu'une telle multiplicité des normes à valeurs juridiques différentes interroge quant à leur efficacité, en particulier du point de vue de leur force contraignante dans l'ordonnement juridique de ces Etats en matière de droit relatif au travail et à la sécurité sociale.

664. Au demeurant, la question sociale est abordée essentiellement sous deux angles au sein de la CEDEAO, comme au sein de l'UEMOA. Il s'agit, d'une part, de la consécration et de la mise en œuvre du principe de libre circulation des personnes (I) et, d'autre part, de l'importance accordée au tripartisme comme gage d'inclusion de la question sociale dans le processus d'amélioration des conditions de vie des personnes dans ces espaces d'intégration économique (II). À ces deux organes, il convient d'ajouter l'action de la Conférence Interafricaine de Prévoyance sociale (ci-après, CIPRES) en matière de prise en compte des travailleurs de l'économie informelle (III).

I. La question sociale abordée sous l'angle du principe de libre circulation des travailleurs migrants

665. L'objectif poursuivi par la CEDEAO est la « réalisation d'un marché commun à travers la suppression entre les Etats membres des obstacles à la libre circulation des personnes, des biens, des services et des capitaux ainsi qu'aux droits de résidence et d'établissement »⁸⁷². Selon le Professeur Jean-Marie Tchakoua⁸⁷³, « si la libre circulation des personnes et des biens n'induit pas directement une harmonisation du droit du travail, elle en est l'antichambre »⁸⁷⁴.

⁸⁷⁰ Marius Olivier, *Regional Overview of Social Protection for Non-Citizens in the Southern African Development Community, SADC, Social Protection paper, World Bank, 2009*. Selon l'auteur, le CSS-SADC affirme que « l'Etat n'est pas en mesure, à lui seul, de répondre pleinement aux besoins de sécurité sociales des populations de la SADC ». Il souligne donc l'importance d'une approche multi acteurs dans le CSS-SADC et introduit un *principe à géométrie variable*, selon lequel « un groupe d'Etats membres pourrait progresser plus rapidement dans certaines activités et les expériences acquises seraient reproduites dans d'autres Etats membres ». De plus, « le rôle important joué par les formes informelles de sécurité sociale, ainsi que le fait que la notion de "famille", au moins dans le contexte africain, inclut la famille élargie ».

⁸⁷¹ Charte des droits sociaux ; Code de conduite sur le travail des enfants ; CSS-SADC ; Déclaration sur l'égalité des sexes et le développement du 8 sept. 1997 et Politique régionale sur le même thème adopté en 2007 ; Protocole sur l'égalité des sexes et le développement adopté le 17 août 2008.

⁸⁷² V. Traité révisé CEDEAO, art. 3-2 (d) (iii).

⁸⁷³ Jean-Marie Tchakoua, « L'harmonisation du droit du travail dans le cadre de l'OHADA : la mesure d'un changement en perspective », *Ohadata* D-10-29, p. 5.

⁸⁷⁴ *Ibid.*

Elle « révèle être l'une des finalités du long processus de construction d'ensemble communautaire »⁸⁷⁵ de la CEDEAO.

666. Ainsi, une telle finalité s'explique par le fait que la libre circulation « est non seulement un but en soi, mais soutient également d'autres aspects de l'intégration régionale, tels que le commerce des services, car elle permet aux prestataires de services de fournir des services sur site (par exemple dans le cas de services commerciaux) et aux bénéficiaires de se rendre auprès des prestataires à l'étranger (éducation, soins médicaux ou tourisme, etc.) »⁸⁷⁶. Pour accompagner les migrations des populations et leur corollaire, la question sociale des travailleurs migrants, le Traité de la CEDEAO a prévu « le droit d'entrée, de résidence et d'établissement à tous les citoyens de son espace d'intégration »⁸⁷⁷.

667. À une échelle relativement réduite, le Traité de l'UEMOA⁸⁷⁸ traite de la question de la libre circulation des personnes. L'objectif dudit Traité est ainsi de créer et organiser « un marché commun basé sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des capitaux et le droit d'établissement des personnes exerçant une activité indépendante ou salariée »⁸⁷⁹. Selon le même Traité, ce principe fondamental de la libre circulation « comprend la liberté de déplacement des travailleurs (salariés ou non-salariés), la liberté d'établissement et la libre prestation de service »⁸⁸⁰.

⁸⁷⁵ Simon-Pierre Zogo Nkada, « La libre circulation des personnes : réflexion sur l'expérience de la CEMAC et de la CEDEAO », *Revue internationale économique*, 2011, p. 117.

⁸⁷⁶ ONU. Commission économique pour l'Afrique, *état d'avancement de l'intégration régionale en Afrique, 2016*, p. 30.

⁸⁷⁷ Traité révisé CEDEAO, art. 59. Pour une idée complète sur les bases juridiques en matière de libre circulation des personnes dans l'espace CEDEAO, v.

- l'art. 59 du Traité de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest, CEDEAO.
- le [Protocole A/SP1/5/79 sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement, 46ème CCEG, Dakar, 29 mai 1979](#). Pour aller plus loin sur la question, V. Aderanti Adepoju, « Les migrations en Afrique de l'ouest dans le contexte du Protocole sur la libre circulation et l'approche commune de la CEDEAO », in Marie Tremolières (dir.), *Les enjeux régionaux des migrations ouest-africaines : perspectives africaine et européenne*, OCDE/CSAO, 2009, p. 18.
- le Protocole A/P/3/5/82 du 29 mai 1982, signé à Cotonou et portant code de la citoyenneté de la Communauté
- le Protocole A/SP.1/7/86 relatif au droit de résidence, Abuja, 1er juillet 1986.
- le Protocole A/SP.2/5/90 relatif au droit d'établissement, Banjul, 29 mai 1990.

⁸⁷⁸ Pour aller plus loin sur l'histoire et l'évolution de l'UEMOA, v. not. Fatimata Sawadogo, *De la CEAO à l'UEMOA, ou, La genèse d'une intégration sous-régionale réussie*, Paris, L'Harmattan, coll. « Zoom sur », 2015 ; E. Tapsoba, thèse préc., p. 17 et s.

⁸⁷⁹ [Traité UEMOA, Dakar, 10 janv. 1994](#), art. 4-c.

⁸⁸⁰ Traité UEMOA, art. 91 et 92. V. ég. P. Kiemdé, « Intégration régionale et harmonisation du droit social en Afrique : problèmes et perspectives », art. préc., p. 137.

668. Les droits communautaires réglementent partiellement la protection des travailleurs migrants en leur octroyant certains droits, au même titre que les travailleurs nationaux. Ainsi par exemple, les dispositions de l'article 91 du Traité précité prévoient que « les ressortissants d'un Etat membre bénéficient sur l'ensemble du territoire de l'Union de la liberté de circulation et de résidence ». Ce droit implique « l'abolition entre les ressortissants des Etats membres de toute discrimination sur la nationalité, en ce qui concerne la recherche et l'exercice d'un emploi (...), le droit de se déplacer et de séjourner sur le territoire de l'ensemble des Etats membres, le droit de continuer à résider dans un Etat après y avoir exercé un emploi »⁸⁸¹. En particulier, concernant la liberté d'exercer une activité professionnelle, l'article 92 du Traité précise que « les ressortissants d'un Etat membre bénéficient du droit d'établissement dans l'ensemble du territoire de l'Union ». Ce droit d'établissement suppose « l'accès aux activités non-salariées et leur exercice ainsi que la constitution et la gestion d'entreprises, dans les conditions définies après la législation du pays d'établissement pour ses propres ressortissants »⁸⁸².

669. Plus concrètement, sont visées les questions sur la portabilité des droits sociaux des migrants, et l'égalité en matière d'emploi et de profession. À propos de la portabilité des droits sociaux, le Conseil de travail et de dialogue social (ci-après, CTDS) a adopté un avis lors de sa neuvième Assemblée générale tenue à Ouagadougou du 4 au 6 décembre 2018⁸⁸³. Cet avis rappelle « qu'une majorité des travailleurs migrants de l'UEMOA est employée dans l'économie informelle et que des mesures complémentaires aux accords de portabilité devront être développées pour garantir le droit à la sécurité sociale à tous les travailleurs migrants »⁸⁸⁴.

670. Par ce texte important, le CTDS recommande aux Etats membres « d'engager un dialogue national et des études pour définir les initiatives, stratégies et modalités d'extension de la couverture en protection sociale aux travailleurs migrants et des membres de leur famille élargies aux travailleurs de l'économie informelle »⁸⁸⁵ et de favoriser et soutenir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en vue d'élargir la couverture d'une proportion plus importante de la population active y compris les travailleurs migrants »⁸⁸⁶. Soulignant le bien-fondé de l'avis du CTDS, le Professeur Filiga Michel Sawadogo⁸⁸⁷ indique

⁸⁸¹ Traité UEMOA, art. 91.

⁸⁸² Traité UEMOA, art. 92.

⁸⁸³ CTDS, Avis n°00. /2018 sur la portabilité des droits à la sécurité sociale dans l'espace UEMOA. | CGECI

⁸⁸⁴ *Ibid.*, considérant n° 6.

⁸⁸⁵ *Ibid.*, recommandation n° 8.

⁸⁸⁶ *Ibid.*, recommandation n°9.

⁸⁸⁷ Actuellement, commissaire de l'UEMOA chargé du développement humain.

que « l'article 91 du Traité modifié que le Conseil des ministres doit adopter par voie de directive ou de règlement comporte les dispositions utiles permettant d'assurer aux travailleurs migrants et à leurs ayant-droit la continuité de la jouissance des prestations susceptibles de leur être assurées au titre des périodes d'emploi successives sur le territoire de tous les Etats membres »⁸⁸⁸.

671. Le projet de directive relatif à l'harmonisation du droit du travail vise à harmoniser les droits du travail des Etats membres. Selon les rédacteurs de ce projet, « il est tout particulièrement apparu nécessaire de veiller au maintien de l'effectivité actuelle, même relative, des droits du travail des Etats membres concernés, de ne contribuer en aucune façon à leur régression, en tentant [...] d'assurer une meilleure pénétration des droits sociaux fondamentaux »⁸⁸⁹. Pour ce faire, « le choix a été de déterminer un périmètre et un cadre d'harmonisation "possibles" c'est-à-dire "compatible" avec la diversité des droits et des cultures juridiques des Etats membres »⁸⁹⁰.

672. Partant de cet objectif, seul un ensemble de questions a fait l'objet d'une proposition de principes de référence pour une harmonisation, laquelle s'avérant, selon l'expression empruntée à Monsieur Philippe Auvergnon, à « intensité variable »⁸⁹¹ en fonction des thèmes abordés.

II. La question sociale appréhendée sous l'angle du tripartisme institutionnel

673. La question du travail, qui intéresse aussi bien « l'homme, les travailleurs, les employeurs et les pouvoirs publics »⁸⁹², occupe « une place très spécifique au sein d'une intégration économique »⁸⁹³. Le plus souvent, les normes du travail semblent y être envisagées « en tant qu'élément susceptible de perturber le bon fonctionnement du libre commerce entre les Etats de la région, donc de l'équilibre harmonieux d'un marché économique »⁸⁹⁴. Quoiqu'il en soit de ce présupposé éminemment libéral, à l'occasion d'un processus d'intégration

⁸⁸⁸ Jacques Théodore Balima, « UEMOA : Le Conseil du travail et du dialogue social examine l'égalité en milieu professionnel », *Lefaso.net*, 6 décembre 2018.

⁸⁸⁹ Ph. Auvergnon, « Présentation annotée du projet de Directive d'harmonisation du droit du travail dans l'espace de la Communauté économique des Etats d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) », art. préc.

⁸⁹⁰ *Ibid.*

⁸⁹¹ *Ibid.*

⁸⁹² H. Missé, *Le droit international du travail en Afrique : le cas du Cameroun*, ouvr. préc., p. 16.

⁸⁹³ E. Mazuyer, *L'harmonisation sociale européenne : processus et modèle*, ouvr. préc., p. 13.

⁸⁹⁴ *Ibid.*

économique, même si dans un premier temps on ne se soucie que des normes sociales pouvant interférer avec le fonctionnement du marché, la question des rapports entre normes économiques et normes relatives au travail est posée.

674. Bien que les projets de directives et les avis de la CTDS de l'UEMOA⁸⁹⁵ sont très récents et intéressants⁸⁹⁶, ils ne prévoient rien sur la question de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'économie informelle. Donc, nous avons choisi de ne pas les traiter dans le cadre de ces développements.

675. L'arsenal institutionnel de la CEDEAO comprend 8 institutions principales : la Conférence des Chefs d'Etats et du gouvernement (ci-après, CCEG), le Conseil des ministres, le Parlement de la Communauté, la Cour de justice de la Communauté, la Commission, la Banque d'investissement et de développement de la CEDEAO, l'Organisation Ouest-Africaine de la santé, le Conseil économique et social (ci-après, CES). En l'occurrence, concernant le CES, il est institué par l'article 14 du traité révisé qui prévoit que le Conseil Économique et Social a un rôle consultatif et est composé des représentants des différentes catégories d'activités économiques et sociales. Consciente des difficultés que rencontrent les CES étatiques⁸⁹⁷, la CEDEAO va plus loin dans sa volonté de faire du dialogue social un instrument privilégié de gouvernance de la question sociale, en adoptant le 21 décembre 2001 un Protocole sur la démocratie et la bonne gouvernance⁸⁹⁸.

676. Au demeurant, nous adhérons complètement à l'approche de la CEDEAO sur la prise en considération de la question sociale. Cette approche est perceptible, en particulier, dans la formulation de la Section VI du Protocole précité relative à la lutte contre la pauvreté et de la promotion du dialogue social comme facteurs importants de la paix. Malheureusement, il manque une volonté active voire une « utopie active »⁸⁹⁹ pour réfléchir à des mesures concrètes qui donnent sens à un tel texte au sein de chacun des Etats membres. Dans le même sens,

⁸⁹⁵ L'analyse des avis juridiques rendus permet d'observer l'absence d'une politique dédiée à la question de la protection des travailleurs dans l'économie informelle dans l'espace UEMOA.

⁸⁹⁶ V. not. E. Tapsoba, thèse préc., p.23.

⁸⁹⁷ Sur le Débat relatif au caractère budgétivore des CES étatiques qui sont voués à disparaître, v. par ex., au Burkina Faso, les travaux de la Commission de réforme de la Constitution. Le CES a été supprimé en Tunisie par la Constitution du 10 févr. 2014.

⁸⁹⁸ V. [Protocole A/SP1/12/01 sur la démocratie et la bonne gouvernance additionnel au protocole relatif au mécanisme de prévention, de gestion, de règlement des conflits, de maintien de la paix et de la sécurité, Dakar, 21 déc. 2001.](#)

⁸⁹⁹ Felwine Sarr, *Afrotopia*, Paris, Philippe Rey, 2016, p. 58.

l'institution d'un forum du dialogue social tripartite au sein de la CEDEAO en 2013⁹⁰⁰ répond, selon Messieurs Philippe Auvergnon et Bertin Quenum, à « "un souci" de démocratisation du régionalisme, d'implication de la société dans le processus d'intégration et de construction d'un consensus social »⁹⁰¹.

677. Au sein de l'UEMOA la prise en compte du dialogue social est présentée comme gage d'un développement harmonieux des entreprises dans le processus d'intégration. Ainsi, en 2009, l'UEMOA a mis en place un cadre de dialogue tripartite au niveau régional dénommée le CTDS⁹⁰². Organe consultatif, le CTDS a pour objectif de réaliser l'implication effective de tous les acteurs non étatiques dans le processus d'intégration de l'UEMOA⁹⁰³. À cet effet, il est chargé notamment de « l'examen et l'appréciation de toute question susceptible d'avoir un impact social dans l'Union, du renforcement des mécanismes de consultation, de concertation tripartite au sein de l'Union et l'appui à la consolidation du processus et des structures de dialogue social dans les pays membres »⁹⁰⁴. Ainsi, permet-il d'impliquer effectivement des partenaires sociaux dans l'adoption des normes et instruments au plan du droit communautaire en matière de travail.

678. Organe permanent de dialogue social, le CTDS a une composition tripartite regroupant des représentants du gouvernement, d'organisations représentatives d'employeurs, d'organisations représentatives de travailleurs et de la société civile des huit Etats membres. Dans le cadre de ses missions, le CTDS a réalisé de nombreuses études et rendu des avis. Ainsi,

⁹⁰⁰ V. [Règlement C/REG13/06/13 portant création du forum régional du dialogue social tripartite de la CEDEAO, Abidjan, 21 juin 2013.](#)

⁹⁰¹ Ph. Auvergnon, B. Quenum et O. Olayemi, *Harmonisation du droit du travail au sein de la Communauté Economique des Etats d'Afrique de l'Ouest : défis et perspectives*, rapport BIT, Dakar, 2016, p. 3.

⁹⁰² Le CTDS est un organe consultatif qui a été créé par l'Acte additionnel n° 02/2009/CCEG/UEMOA du 17 mars 2009 par la Conférence des chefs d'Etat et de Gouvernement de l'Union. Il a pour objectif de réaliser l'implication effective de tous les acteurs non étatiques dans le processus d'intégration de l'UEMOA. Pour aller plus loin sur le sujet, v. not. Ph. Auvergnon et C. Kenoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde. La part du droit*, Paris, L'Harmattan, 2018, p. 203 ; F. Coulibaly, *Dialogue social au Mali*, thèse préc., spéc., p. 362 et s. ; E. Tapsoba, thèse préc., p. 305 ; Rapport annuel 2021 sur le fonctionnement et l'évolution de l'Union, décembre 2021. V. ég., D. Kouakou, thèse préc., spéc., p. 39 et s. V. ég., une communication en date du 18 février 2022 de Monsieur Biram Thiam, Secrétaire administratif permanent du CTDS UEMOA qui présente le CTDS comme « un organe communautaire des conflits et des transformations des relations professionnelles tant au niveau public qu'au niveau privé » : B. Thiam, « [Le CTDS, les crises sociales ...](#) », [Compte-rendu de séminaire, Labafrica](#), préc.

⁹⁰³ V. Protocole UEMOA CTDS 2009, Préambule, al. 3. Le même texte affirme solennellement « la nécessité de la création d'un cadre susceptible de favoriser la promotion d'un tel dialogue entre les autorités de l'UEMOA d'une part, les partenaires tripartites impliqués dans la gestion des relations de travail et des relations sociales en général, à savoir les Gouvernements des Etats membres, les organisations représentatives d'employeurs et les organisations représentatives de travailleurs, d'autre part » : Préambule, al. 2.

⁹⁰⁴ V. Protocole précité, article 4.

lors de la 10e assemblée générale tenue à Ouagadougou, du 15 au 17 octobre 2019, le CTDS, par la voie de son le président, Monsieur Fransual Dias, a appelé les partenaires sociaux et la société civile à s'engager dans la construction communautaire à travers « l'examen des questions susceptibles d'avoir un impact social sur l'union, le renforcement des mécanismes de consultation et de concertation tripartite au sein de l'union, la consolidation des structures de dialogue social dans les pays membres »⁹⁰⁵. Le même auteur a relevé des défis de l'UEMOA en matière de travail lorsqu'il a affirmé que « le renforcement de la liberté syndicale et de la liberté de travail, le soutien à la négociation collective et l'actualisation des conventions collectives, l'édification d'une véritable démocratie sociale, la promotion du dialogue social, etc. »⁹⁰⁶.

679. Abondant dans le même sens, le Professeur Séni Mahamadou Ouédraogo⁹⁰⁷, a insisté sur « la nécessité d'implémenter une culture du dialogue social à tous les niveaux. Pour lui, le dialogue social est un instrument de gouvernance, en ce qu'il interpelle à la fois l'Etat, les travailleurs et le patronat »⁹⁰⁸.

680. Au plan continental, d'autres organisations d'intégration édictent des dispositions de droit social, notamment en matière de sécurité sociale et de circulation des travailleurs. Deux conventions internationales ont ainsi harmonisé en partie le droit de la sécurité sociale sur le continent africain. Il s'agit, d'une part, de l'Organisation Commune Africaine Malgache et Mauricienne (ci-après, OCAM) et de la Communauté Économique des Pays des Grands Lacs⁹⁰⁹ (ci-après, CEPGL) et, d'autre part, de la Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale (ci-après, CIPRES)⁹¹⁰.

681. Nous verrons que l'exemple de la CIPRES est assez révélateur du caractère limité de l'influence que peuvent avoir ces organisations sur l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs du secteur informel.

⁹⁰⁵ V. E.K.S, « UEMOA, le Conseil du travail et du dialogue social fait le bilan de ses dix ans d'existence », Lefaso.net, 15 octobre 2019.

⁹⁰⁶ *Ibid.*

⁹⁰⁷ Actuellement, ministre burkinabè en charge de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale.

⁹⁰⁸ V. E.K.S, « UEMOA, le Conseil du travail et du dialogue social fait le bilan de ses dix ans d'existence », Lefaso.net, 15 octobre 2019.

⁹⁰⁹ Il s'agit des quatre pays qui bordent les Grands Lacs d'Afrique de l'Est : Burundi, République démocratique du Congo, Ouganda, Rwanda.

⁹¹⁰ V. [Traité instituant la Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale, Abidjan, 14 février 2014.](#)

III. Le manque d'ambition de la CIPRES en matière d'harmonisation du droit de la protection sociale

682. Le Traité⁹¹¹ instituant la CIPRES a été signé le 21 septembre 1993 à Abidjan (Côte d'Ivoire) par quatorze pays⁹¹² qui ont en partage le franc CFA⁹¹³. Organisation à vocation d'intégration régionale africaine, la CIPRES a un champ d'intervention exclusivement porté sur la protection sociale. Son objectif est « d'harmoniser leurs systèmes de prévoyance sociale et assurer à leurs ressortissants un niveau minimum de protection »⁹¹⁴. C'est une personne juridique⁹¹⁵ dotée d'organes de fonctionnement : le Conseil des Ministres de tutelles de la Prévoyance sociale⁹¹⁶, la Commission Régionale de Surveillance de la Prévoyance sociale⁹¹⁷ et l'Inspection Régionale de la Prévoyance sociale (ci-après, IRPS)⁹¹⁸.

683. La quasi-totalité des Etats membres de l'UEMOA sont membres de la CIPRES. En revanche, l'absence de nombreux pays de la CEDEAO et notamment les pays anglophones ne permet pas une harmonisation des règles applicables en matière de sécurité sociale au sein de cet espace. Il faut noter que tous les Etats membres de la CIPRES⁹¹⁹ sont également membres de l'OHADA. Mais comme le souligne la doctrine, « [...] l'extension des domaines de compétence de l'OHADA pourra entraîner des conflits avec d'autres conventions internationales mais cela peut être également une formidable occasion d'adapter et de faire évoluer des législations parfois obsolètes et d'harmoniser des domaines pourtant essentiels tel que le droit de la sécurité sociale »⁹²⁰.

⁹¹¹ *Ibid.*

⁹¹² Il s'agit du Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Centrafrique, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée Equatoriale, Mali, Niger, Sénégal, Tchad et Togo. L'adhésion de la République Démocratique du Congo le 27 février 2009 fait passer ce nombre à 15 Etats.

⁹¹³ Il s'agit à l'origine des pays de la communauté française d'Afrique, ex-colonies française d'Afrique.

⁹¹⁴ Cf. not. L.-D. Muka Tshibende, « Harmonisation et simplification du droit francophone africain des affaires », in *Recueil d'Études sur l'OHADA et l'UEMOA*, PUAM, coll. « Horizons Juridiques Africains », 2010, vol. 1, p. 21.

⁹¹⁵ Traité CIPRES, article 2 : « La Conférence est dotée d'une personnalité juridique. Elle peut, à ce titre, recevoir ou aliéner des biens, contracter et ester en justice. Elle a la nature d'une organisation internationale et bénéficie à l'égard des Etats des droits, immunités et privilèges y afférents » dotée d'organes de fonctionnement : le Conseil des Ministres de tutelle de la Prévoyance sociale.

⁹¹⁶ Traité CIPRES, art. 4 à 12.

⁹¹⁷ *Ibid.*, art. 13 à 23.

⁹¹⁸ *Ibid.*, art. 24 à 30.

⁹¹⁹ Le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, la République Centrafricaine, les Comores, le Congo, la Côte d'Ivoire, le Gabon, la Guinée Equatoriale, le Mali, le Niger, le Sénégal, le Tchad et le Togo.

⁹²⁰ Florent Lager, « Le projet d'acte uniforme OHADA droit du travail permettra-t-il de faire rentrer l'économie informelle dans le secteur formel ? », *Penant*, 2009, n° 866, p. 91.

684. Il ne fait pas de doute que la CIPRES est née de la volonté politique Etats africains et plus précisément « à l'initiative des Ministres des Finances des Quatorze pays de la Zone Franc, de l'Afrique Centrale et de l'Ouest, afin de remédier à la situation de tension de trésorerie persistante, qui s'aggravait au sein dees organismes de sécurité sociale de ces pays, qui les rendaient dans l'incapacité de pouvoir assurer régulièrement leur mission de service public, notamment, le paiement des prestations sociales »⁹²¹. Ainsi, la CIPRES peut être analysée comme un correctif des lacunes des systèmes nationaux de protection sociale des Etats de la zone franc⁹²².

685. Cependant, le résultat semble décevant. L'harmonisation réalisée dans le cadre de la CIPRES reproduit les limites qui sont aujourd'hui reprochées aux systèmes nationaux. Elle concerne un champ d'application réduit aux travailleurs salariés (A). La faiblesse normative de ses organes de gouvernance ne permet pas de mener une véritable politique d'harmonisation en faveur des travailleurs dépendants, en l'occurrence d'étendre la protection aux travailleurs du secteur informel (B). Malgré ces limites, la CIPRES demeure la seule institution au niveau régional africain dédiée à la question de la protection sociale. Mais pour jouer pleinement son rôle de correctif des lacunes des systèmes nationaux de protection sociale, une transformation stratégique de l'institution semble indispensable (C).

A. Le flou entourant le champ d'application personnel du droit harmonisé

686. Selon le Traité, la CIPRES a pour objectif d'harmoniser les régimes de prise en charge des risques sociaux d'une certaine catégorie de personnes dans ses Etats membres. Pourtant, aucune définition précise n'apparaît concernant les personnes couvertes. Le même Traité indique seulement que l'Organisation « couvre les intérêts des assurés sociaux, y compris des travailleurs migrants »⁹²³. Or, il est manifeste que la configuration même des économies des Etats membres de la CIPRES est fondamentalement informelle et concerne des travailleurs dont

⁹²¹ V. Interview de M. Innocent Makoumbou, Secrétaire général de la CIPRES (2009-2014), « [De 14 pays à l'origine, la CIPRES compte actuellement 17 Etats membres](#) », *CRAPS*, s. d.

⁹²² La zone franc est un espace monétaire commun entre 14 Etats d'Afrique subsaharienne : v. [Banque de France, « Présentation de la zone franc »](#), s. d. Pour aller plus loin sur cet espace et ses enjeux, v. not. Jean Marie Parmentier, *Zone franc en Afrique : fin d'une ère ou renaissance ?*, Paris, L'Harmattan, 1996, p. 19 et s.

⁹²³ Traité CIPRES, art. 2, al. 3.

la définition ne permet pas de rentrer dans les catégories définies par les systèmes nationaux de protection sociale et reprises à son compte à l'identique par la CIPRES⁹²⁴.

687. L'institution de garantie sociale d'un Etat membre est tenue en principe de prendre en charge les risques dont sont victimes les ressortissants de cet Etat, mais également ceux des autres Etats membres. Le Traité vise essentiellement les travailleurs et les membres de leurs familles. La limitation du champ personnel de la prévoyance sociale aux travailleurs réduit le cercle des bénéficiaires qui devrait pourtant être universel si l'on observe les conventions internationales relatives à la protection sociale⁹²⁵.

688. Néanmoins, plusieurs raisons peuvent justifier un tel champ d'application limité de l'harmonisation des régimes de protection sociale dans le cadre de la CIPRES. De l'avis de certains observateurs, « la limitation du champ des bénéficiaires peut être liée à la nature des organismes de garantie compétents »⁹²⁶. De même, « Cette limitation du champ des bénéficiaires de la protection et des figures de prestations couvertes ne favorise pas véritablement la suppression des insuffisances dans les systèmes de protection sociale »⁹²⁷. De plus, la limitation du champ de l'harmonisation ne concourt pas à la conception universaliste de la protection sociale⁹²⁸.

689. Par ailleurs, l'existence d'une diversité de dénomination des organismes gestionnaires de la Prévoyance sociale ne permet pas une harmonisation du droit de la protection sociale au sein de la zone CIPRES, car, comme le souligne Monsieur Stani Ondze⁹²⁹, ces organismes ont soit la nature d'un établissement public, soit celle d'une personne morale de droit privé⁹³⁰, soit encore un organisme *sui-generis*. Tel est le cas, par exemple, en Côte d'Ivoire⁹³¹ où le Décret

⁹²⁴ V. not. M. Balepa et F. Roubaud, « Introduction : Le secteur informel et la pauvreté en Afrique- Instruments de mesure, analyses et politiques économiques », *Le Journal statistique africain*, n° 9, nov. 2009, p. 24 et s. V. ég. A. Koné, *Précarité et droit social ivoirien*, thèse préc., p. 125 et s.

⁹²⁵ V. Déclaration universelle des droits de l'homme, art. 22 : « Toutes personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale ; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques et à la coopération internationale compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays ». V. ég. J.-J. Dupeyroux, « Le droit à la sécurité sociale dans les déclarations et pactes internationaux », *Dr. soc.* 1960, p. 365 ; D. Roman, « L'universalité des droits sociaux à travers l'exemple du droit à la protection sociale », CRDF, 2009/7, p. 117-132.

⁹²⁶ Stani Ondze, « L'harmonisation des régimes de protection sociale en Afrique. L'exemple de la Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale », *Revue de droit du travail et de la sécurité sociale* 2015/1, p. 38.

⁹²⁷ Stani Ondze, art. préc., p. 38.

⁹²⁸ Déclaration universelle des nations unies, art. 22.

⁹²⁹ Stani Ondze, art. préc., p. 39.

⁹³⁰ Loi n° 6/75 du 25 novembre 1975 portant Code de sécurité sociale en République Gabonaise.

⁹³¹ Loi n° 68-595 du 20 décembre 1968, modifiée par le Décret n° 200-487 du 12 juillet 2000 qui transforme la nature de cette Caisse qui était un Établissement Public à caractère Industriel (EPI) en une société privée de type particulier (IPS-CNPS : Institution de Prévoyance Sociale, Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. Cf. A. R.

n° 200-487 du 12 juillet 2000 indique que l'Institution de Prévoyance Sociale, Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (IPS-CNPS) est une société privée de type particulier. Elle a une autonomie de gestion, même si elle reste sous la tutelle de l'Etat.

690. Pour notre part, nous pensons que le problème concerne moins la gestion des OPS qu'une définition claire et extensive du champ d'application des lois relatives à la protection sociale des travailleurs. À titre illustratif, au Burkina Faso le régime d'assurance volontaire institué en 2006⁹³² est géré par la CNSS.

691. La CNSS⁹³³ gère la sécurité sociale applicable aux travailleurs et assimilés⁹³⁴. Cette caisse est administrée par un Conseil d'administration tripartite composé de l'Etat, des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de travailleurs.

692. Organisme de prévoyance sociale, la CNSS applique les textes suivant les charges qui lui sont conférées par le législateur⁹³⁵. Si l'institution de la CNSS n'est pas exempte de toutes critiques, il nous semble néanmoins que le problème est à chercher ailleurs.

693. En particulier, les systèmes de protections sociales nationaux ont en partage un problème de définition des objectifs et de l'horizon d'une part, et un problème de méthode d'autre part. Ces difficultés ont juste été transposées à la CIPRES. Ainsi, le champ d'application personnel d'harmonisation est limité en grande partie car les décideurs politiques ont reproduit volontairement ou involontairement les systèmes nationaux de protection sociale dans le système communautaire que constitue la CIPRES⁹³⁶.

Kouassi, Le système de couverture sociale en côte d'Ivoire, Atelier de formation des artisans de la CNMCI, Abidjan, mai 2010. Cité par Ondze, art. préc.

⁹³² Loi n° 015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso ; V. aussi : Arrêté n° 2008-002/MTSS/SG/DGPS du 10 mars 2008 portant modalités d'affiliation, de liquidation et de paiement des prestations au titre de l'assurance volontaire.

⁹³³ V. Arrêté n° 1029/ITLS/HV du 6 décembre 1955 (création de la Caisse de Compensation des Prestations Familiales) ; Loi n° 3-59/ACL du 30 janvier 1959 (Création de la branche risques professionnels) ; Loi n° 78-60/AN du 6 octobre 1960 (création de la branche assurance vieillesse, invalidité, décès) ; Loi n° 13-72/AN du 28 décembre 1972 (création du Code de la Sécurité Sociale.

⁹³⁴ CSS, art. 7. V. ég., Loi n° 016-2006/AN du 16 mai 2006 portant création de la catégorie d'Établissements Publics de Prévoyance Sociale (EPPS).

⁹³⁵ V. sur le statut de la CNSS : Décret n°2007-735/PRES/PM/MTSS/MEF du 14 novembre 2007 portant transformation de la Caisse Nationale --de Sécurité Sociale en Établissement public de prévoyance sociale ; Décret n° 2007-736/PRES/PM/MTSS/MEF du 14 novembre 2007 portant statuts particuliers de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

⁹³⁶ Elle ne vise donc pas l'harmonisation de toutes les branches de la protection sociale ou de la sécurité sociale. Il ressort ainsi selon Stani Ondzé que « les risques sociaux couverts sont aussi. Mais là encore, il faut noter que le champ d'application matériel est similaire aux législations internes et couvre en général les risques maladies - maternité, ATMP, vieillesse. Ces dernières années les Etats ont intégré un RAMU. Tel est le cas par exemple,

694. De plus, tous les Etats membres n'ont pas ratifié la convention n°102 de l'OIT d de 1952, texte de base de l'OIT en matière de sécurité sociale⁹³⁷. Dans ce cas, l'action de la CIPRES pourrait consister également soit à inciter les Etats qui n'ont pas encore ratifié cette convention centrale à le faire, soit à adopter un règlement⁹³⁸ qui s'inspire de cette convention. Un tel règlement communautaire pourrait innover en allant au-delà des discours sans force normative pour consacrer l'accès à la protection sociale à tous les travailleurs en l'occurrence les travailleurs du secteur informel.

695. Le champ d'application limité de l'harmonisation de la protection sociale ne permet pas d'expliquer à lui seul l'inefficacité de la CIPRES. L'inefficacité de la CIPRES peut s'expliquer également par la faiblesse normative de ses organes.

B. La faiblesse normative des organes de la CIPRES

696. Si la CIPRES est consciente des défis les plus pressants qui sont les siens, en l'occurrence l'instauration de l'assurance maladie pour tous dans ses Etats membres et l'extension de la protection sociale aux populations des secteurs informels⁹³⁹. Dans ce sens, le bilan des activités de la CIPRES en 2010 rappelait à l'orée du cinquantenaire de la célébration de l'indépendance de la plupart de ses Etats membres, l'impérieuse nécessité « d'affermir (les) systèmes économiques, renforcer (les) systèmes de sécurité sociale notamment par la mise en place d'assurances maladies, l'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle et la prise en charge d'autres risques sociaux qui constituent une nécessité impérieuse »⁹⁴⁰. À cette même occasion, le Comité s'est accordé sur la nécessité de la saisine des Chefs d'Etats des pays membres de la CIPRES, par les ministres de tutelle, pour l'examen éventuel de questions transversales liées au développement de la Sécurité Sociale et à l'harmonisation des législations nationales⁹⁴¹.

Gabon, BFA, Benin, RCI, etc. Pour aller plus loin sur le caractère réduit des prestations servies par le droit cipresien », V. Stani Ondzé, art. préc.

⁹³⁷ V. Annexe, liste des Etats ayant ratifié la Convention n° 102.

⁹³⁸ Un règlement est un texte de portée générale et d'application directe dans les droits internes des Etats parties.

⁹³⁹ Mot de M. Adrien Amadou Koné, Président en exercice du Conseil des Ministres de la CIPRES, lors d'une visite effectuée au siège de l'institution à Lomé au Togo, le 21 mai 2010. V. [CIPRES, « Bilan des activités de la CIPRES 2010 », Le Courrier de la CIPRES, 5 janvier 2011.](#)

⁹⁴⁰ V. Bilan des activités de la CIPRES 2010, préc.

⁹⁴¹ *Ibid.*

697. En 2013, à l'occasion de son 20ème anniversaire, la CIPRES envisageait une réforme institutionnelle, qui aboutira à la révision du Traité instituant la Conférence et à la réorganisation de son mode de fonctionnement, en vue de s'adapter à ses nouveaux besoins et de poursuivre son œuvre au service des populations africaines. Consciente du faible taux de couverture des populations par les OPS, l'organisme régional de protection sociale encourage « la mise en place de l'assurance maladie pour tous et l'extension de la couverture sociale aux populations qui en sont privées notamment les professions libérales et les travailleurs des secteurs primaire et informel »⁹⁴².

698. Cependant, malgré tous ces discours et les résultats encourageants en matière d'harmonisation des règles de gestion des Organismes de prévoyance sociale, les actions concrètes peinent à suivre en matière d'une extension concertée et collective du champ d'application de la prévoyance sociale aux travailleurs de l'économie informelle. Force est de constater que l'institution régionale d'harmonisation est impuissante en la matière. Ainsi, une double question apparaît. D'abord, pourquoi est-il si difficile d'étendre les systèmes de prévoyance sociale aux travailleurs de l'économie informelle ? Ensuite, la question est de savoir si, au-delà d'une harmonisation des cadres de gestion administrative et budgétaire des OPS, la CIPRES dispose des moyens juridiques et politiques pour relever ces défis des plus pressants. À l'instar de l'OHADA, la CIPRES peut-elle par exemple adopter un règlement ou une directive, texte obligatoire d'application générale et directe⁹⁴³ en faveur d'une refonte des règles applicable en matière de Prévoyance sociale ?

699. L'hypothèse retenue dans cette recherche consiste à dire que la CIPRES est inefficace parce qu'elle manque d'ambition et que l'effectivité de ses actes normatifs est relative au regard des objectifs qu'elle s'est fixée.

700. Dans le cadre de la réalisation de ses objectifs, l'expression « donne des avis » signifie que la CIPRES n'a pas vocation à prendre des décisions sur les règles impératives s'imposant aux Etats dans le domaine du droit de la sécurité sociale. Inversement, les Etats ne sont pas tenus de suivre les avis et recommandations de la CIPRES. Dès lors, plusieurs conséquences s'imposent :

⁹⁴² La CIPRES, 20 après, en ligne sur le site de la CIPRES.

⁹⁴³ Traité CIPRES, art. 48.

701. Premièrement, il semble difficile pour la CIPRES d'être autre chose qu'un organe de suivi des législations nationales à partir du moment où les Etats conservent leur compétence en matière de législation sur la protection sociale. À titre illustratif, lors de la préparation de l'avant-projet de socle juridique applicable aux OPS, les Etats « ont émis le vœu que les articles touchant à des domaines spécifiques soient renvoyés aux dispositions des législations nationales de chaque Etat afin de tenir compte des diversités historiques, culturelles et de la politique nationale en matière de prévoyance sociale »⁹⁴⁴. À cet égard, la CIPRES apparaît comme un simple organe de coordination/coopération, une caisse de résonance qui entérine les divergences et les difficultés des législations et des OPS nationaux.

702. Deuxièmement, les normes de la CIPRES sont davantage des indicateurs, des références et n'ont pas de valeur contraignante à l'égard des Etats membres ou des professionnels de santé installés dans ces Etats. Ainsi, par exemple, « le barème de référence CIPRES, en dépit des apports et innovations qu'il apporte ainsi que les espoirs qu'il suscite notamment, auprès des assurés, ne présente malgré tout qu'un caractère indicatif car il sert avant tout, de référence pour la fixation du taux de base »⁹⁴⁵. À cet effet, la recommandation n°25 de la CIPRES adoptée en février 2005 indique en son article 147, que le taux de l'incapacité permanente est déterminé notamment, d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales ainsi que les aptitudes et la qualification professionnelles sur la base d'un barème d'invalidité commun aux Etats membres.

703. Au final, le champ d'application de l'harmonisation semble *a priori* limité aux travailleurs du secteur formel (fonctionnaires et travailleurs salariés et ayants-droit). À ce champ d'application réduit, il faut ajouter la faiblesse normative des organes de la CIPRES, qui ne permet pas à l'organisation communautaire de peser véritablement dans la définition des politiques de protection sociale, en l'occurrence dans l'extension de la couverture sociale à l'activité informelle pourtant au cœur des économies de ses Etats membres.

704. Pour autant, une couverture sociale et sanitaire des travailleurs du secteur informel reste envisageable au regard des objectifs poursuivis par le Traité CIPRES. Ainsi, une réforme semble indispensable afin de permettre à la CIPRES d'influencer efficacement les régimes nationaux de protection sociale des travailleurs de l'économie informelle.

⁹⁴⁴ V. Le Courrier de la CIPRES n°39 oct. – déc. 2019, p. 5.

⁹⁴⁵ *Ibid.*, p. 20.

C. L'enjeu d'une transformation de la CIPRES en faveur de la protection des travailleurs non-salariés

705. Il a été démontré que « le champ personnel de l'harmonisation du droit *cipresien* se limite aux travailleurs et à leurs familles »⁹⁴⁶. À l'instar des Codes du travail, la plupart des Codes de la sécurité sociale des Etats membres de la CIPRES définissent un champ d'application en référence au terme "travailleur". La formule consacrée et presque unanimement partagée est la suivante : « le régime de la CNSS s'applique à tous les travailleurs relevant du Code du travail sans distinction de race, de nationalité, de sexe et d'origine, lorsqu'ils sont employés sur le territoire (national) par un employeur ou des employeurs, peu importe la nature, la forme et la validité du contrat, la nature et le montant de la rémunération »⁹⁴⁷.

706. Cette définition semble large *a priori*. Pourtant, elle est trompeuse, à tout le moins dans son appréhension et dans son application par les organismes de gestion de la protection sociale. En effet, les travailleurs dont il s'agit dans cette définition renvoient en l'occurrence aux fonctionnaires et aux salariés⁹⁴⁸. À cet égard, le Code de sécurité sociale béninois se distingue des autres, à tout le moins, en posant la règle d'un régime spécial de sécurité sociale en faveur des travailleurs du secteur informel. Dans ces conditions, les personnes exerçant leur activité dans le secteur informel ne sont pas bénéficiaires de la protection accordée par le droit de la CIPRES. Or, l'extension de la protection à ce secteur pourrait permettre de limiter la pauvreté⁹⁴⁹.

707. Cependant, la question de la couverture sociale de l'activité informelle n'est pas totalement étrangère à l'action de la CIPRES. En effet, dès sa prise de fonction en 2019, l'actuelle secrétaire permanent, Madame Cécile Gernique Djukam Bouba a tenu à « réitérer [notre] son engagement à accompagner les Organismes de Prévoyance Sociale dans l'accomplissement des missions qui leur sont dévolues, sur la base des pertinentes orientations du Conseil des Ministres, à relever les défis actuels que sont entre autres l'extension de la

⁹⁴⁶ Stani Ondzé, art. préc., p. 38.

⁹⁴⁷ V. not. Code de Prévoyance sociale ivoirien, art. 5 renvoyant à l'art. 2 du Code du travail ; Code de la sécurité sociale de la République du Congo, art. 3 ; CSS burkinabè 2021, art. 4 (art. 3 ancien).

⁹⁴⁸ Stani Ondzé, art. préc., p. 40 et s. Il convient de noter que la loi n° 98-019 du 21 mars 2003 portant Code de Sécurité sociale en République du Bénin prévoit un régime général de sécurité sociale en faveur des travailleurs du secteur structuré soumis aux dispositions du Code du travail (art. 1er, al. 1) et un régime spécial en faveur des travailleurs indépendants, agricoles et du secteur informel (art. 1er, al. 2).

⁹⁴⁹ A. Koné, *Précarité et droit social ivoirien*, thèse préc.

protection sociale aux secteurs de l'économie informelle, l'instauration de la branche maladie, la mise en application de la Convention multilatérale de sécurité sociale, le renforcement de la politique de formation... »⁹⁵⁰.

708. Aujourd'hui, la CIPRES apparaît davantage comme un organisme de coopération entre les OPS nationaux et un cadre de formation des agents techniques de ces OPS, qu'une vraie organisation communautaire qui édicte des règles communes relatives au droit matériel de protection sociale des travailleurs dans les Etats membres.

709. Pourtant, l'organisme régional pourrait servir d'instrument efficace pour influencer, voire transformer directement l'orientation et le contenu matériel des droits nationaux en matière de protection sociale. En effet, depuis sa création, les deux premiers objectifs généraux fixés dans le Préambule du Traité de la CIPRES n'ont pas véritablement été mis en œuvre. Il s'agit, d'une part, d'établir et de consolider les liens d'intégration économique et sociale qui unissent les Etats et, d'autre part, de promouvoir la prévoyance sociale et d'en faire le socle des politiques de développement social dans les Etats parties⁹⁵¹.

710. Après plus d'un demi-siècle d'existence, une réforme de la CIPRES semble nécessaire afin de faire produire à l'institution communautaire tous ses effets. Au préalable, deux questions méritent d'être posées. Premièrement, la CIPRES dispose-t-elle de moyens juridiques pour mener une telle réforme ? Deuxièmement, la CIPRES a-t-elle la volonté politique de procéder à une telle réforme ?

711. Deux alternatives peuvent être examinées. La première consiste à modifier le Traité CIPRES en étendant son champ d'application à tous les travailleurs quel que soit le statut professionnel en précisant expressément que ce texte s'applique aux travailleurs de l'économie informelle. Dans l'hypothèse où le Traité n'est pas modifié, la seconde alternative serait que la CIPRES joue pleinement son rôle en faisant des propositions ambitieuses d'harmonisation des législations nationales et de leur mise en œuvre.

712. Par ailleurs, comme au niveau des droits internes, le problème de la CIPRES semble se poser davantage en matière de volonté politique. Des études ont montré une carence de volonté

⁹⁵⁰ V. CIPRES, « Mot du Secrétaire permanent », *Le Courrier de la CIPRES*, 2019, p. 3.

⁹⁵¹ V. Préambule.

politique pour entreprendre des réformes ambitieuses en matière de couverture sociale des travailleurs du secteur informel.

713. Sur le plan politique, tous les Etats semblent déplorer l'informel et le développement de l'activité informelle. Mais aucun Etat n'a eu le courage politique d'en traiter les causes. Les actions diverses et variées sont entreprises de façon tous azimuts sans véritable horizon. En vérité, le problème qui se pose est double : il a trait à l'objectif, d'abord, et il a trait à la méthode, ensuite. Un problème d'objectif apparaît, à savoir l'impertinence de la logique économique-fiscale pour penser la transition sociale. À cela s'ajoute un problème de méthode qui est relatif à l'échec de l'approche purement volontariste en matière de protection sociale des indépendants.

714. Pour notre part, nous pensons que l'heure est venue pour les Etats de proposer un *New deal social*, de donner un nouvel horizon, de définir une nouvelle frontière aux législations sociales protectrices. En définitive, il s'agit là d'une véritable recomposition des droits étatique et communautaire au prisme de l'activité informelle.

CONCLUSION DU CHAPITRE II

715. L'examen du droit international du travail fait ressortir une influence limitée des normes de l'OIT, particulièrement la Recommandation n° 204, sur la transition vers l'économie formelle. Cependant, il ressort également des perspectives intéressantes dans le cadre du même texte et de l'action de l'OIT en général.

716. Au niveau régional, l'étude du statut de l'entrepreneur permet de démontrer une tentative d'appréhension des travailleurs de l'économie informelle au niveau de l'OHADA, mais des insuffisances ressortent et nécessitent une meilleure prise en compte de la question sociale en particulier au regard de l'échec de l'adoption d'un Acte uniforme relatif au droit du travail.

717. La recherche permet de constater également qu'à l'inverse d'autres organisations sous-régionales⁹⁵², les droits sociaux ne sont pas pris en considération comme un élément essentiel de l'intégration au sein de la CEDEAO comme dans l'UEMOA. De ce fait, dans l'une et l'autre organisation, la question sociale est encore à une phase embryonnaire et son traitement est quelque peu parcellaire, voire peu ambitieuse. La prise en considération de la question sociale est embryonnaire, car elle a été engagée ces dernières années comme correctif au processus d'intégration initialement construit et qui n'a cessé de révéler ses limites, en l'occurrence à travers le recul, à tout le moins, la faiblesse de l'indice du développement humain au sein de ces espaces d'intégration économique.

718. Toutefois, l'existence d'une volonté d'inclusion de la question sociale, y compris celle relative au travail informel dans le but d'une humanisation des rapports humains dans les espaces communautaires étudiés⁹⁵³, a été soulignée. Dans une perspective d'amélioration de la prise en compte de la question sociale dans les textes de l'UEMOA et de la CEDEAO en général

⁹⁵² Pour l'exemple de la SADC, la codification régionale « a pour objectif d'améliorer la coordination, la convergence et l'harmonisation des droits sociaux dans la région ». V.: SADC, *Decent work programme 2013 - 2019: Promoting decent work for all in the SADC region*, 2013, p. 20.

⁹⁵³ Plus particulièrement, concernant le droit matériel du travail, le Traité de la CEDEAO affirme sa volonté d'œuvrer dans le domaine social (v. Traité révisé, art. 61-2 (b), « les Etats membres s'engagent à harmoniser leurs législations du travail et leurs régimes de sécurité sociale ». V. ég. Ph. Auvergnon, [Présentation annotée du projet de Directive d'harmonisation du droit du travail dans l'espace de la Communauté économique des Etats d'Afrique de l'Ouest \(CEDEAO\). Rapport au Forum tripartite du dialogue social de la CEDEAO, Conakry, Guinée, 24-26 oct. 2017, 24 p.](#)

et particulièrement dans le cadre de la CIPRES, une extension de la protection sociale aux travailleurs non-salariés est souhaitable.

CONCLUSION DU TITRE II

719. Notre étude démontre des inadaptations du droit social aux formes de travail au Burkina Faso. Il ressort surtout que les facteurs d'inadaptation persistent en dépit des réformes introduites aussi bien en droit national burkinabè (RAMU et assurance volontaire) qu'en droit supranational.

720. Il ne fait pas de doute que ces réformes sont une tentative à saluer de la part des pouvoirs publics visant à appréhender les travailleurs de l'économie informelle et ainsi améliorer l'encadrement juridique des formes de travail. Cependant, au Burkina Faso comme dans la plupart des pays d'Afrique de l'ouest francophones, les réformes tendant à favoriser la formalisation du travail n'en demeurent pas moins insuffisantes au regard des résultats obtenus.

721. L'étude démontre qu'il est indispensable de replacer la question sociale, c'est-à-dire la protection des travailleurs quel que soit le statut professionnel, au cœur des politiques publiques d'intégration économique. Cela apparaîtra alors comme une traduction au plan national du statut de l'entrepreneur du droit OHADA. Ainsi, une plus grande coopération entre les Etats permettant de définir des règles concrètes de protection des travailleurs indépendants en général est souhaitable.

722. Une telle perspective peut aider à réduire les effets d'une politique qui pourrait freiner l'action des Etats en ce qu'il participerait du *dumping* social, c'est-à-dire une concurrence qui empêche d'agir en faveur de la protection des travailleurs dans le but d'attirer des investisseurs. Il est surtout intéressant d'observer comment l'ensemble des normes supranationales permet d'apporter une orientation plus ou moins importante aux Etats, en vue de l'établissement ou du maintien des socles de protection sociale et d'un cadre adapté de leur mise en œuvre dans le but d'étendre la sécurité sociale à l'ensemble des travailleurs, en particulier les travailleurs indépendants.

723. Par ailleurs, la recherche confirme l'analyse de Spyropoulos⁹⁵⁴ selon laquelle pour réfléchir sur les stratégies d'extension du droit et de protection des travailleurs, y compris les travailleurs autonomes et indépendants, le syndicat, et plus généralement, toute organisation de travailleurs constitue la base sur laquelle repose tout l'édifice des rapports collectifs du travail. Pour donner sens à cette symbolique, il faut un « moteur »⁹⁵⁵ qui active et qui permette

⁹⁵⁴ G. Spyropoulos, *La liberté syndicale*, thèse de doctorat en droit, Université de Paris, 1954, p. 5.

⁹⁵⁵ D. K. Kouakou, thèse préc., p. 112.

véritablement au syndicat, voire à toute organisation de défense des intérêts des travailleurs, de se déployer dans son espace et d'atteindre son objectif. Ainsi, une perspective de changement de paradigme ne peut prospérer que si les acteurs de l'économie informelle sont mobilisés et accompagnés afin qu'ils prennent leur part de responsabilité. Il s'agit également donc d'une question de partage des responsabilités dans l'objectif d'étendre des protections en matière de travail et de sécurité sociale et de les appliquer effectivement à l'ensemble des travailleurs.

CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE

724. L'encadrement juridique des formes de travail dans le secteur privé burkinabè connaît depuis au moins une quinzaine d'années un certain regain d'intérêt du législateur, notamment avec l'institution d'une assurance volontaire en 2006⁹⁵⁶ dont l'objectif était d'appréhender les anciens salariés et les travailleurs indépendants⁹⁵⁷.

725. D'une manière générale, cet encadrement est marqué sur le plan national par la consécration d'un droit au travail⁹⁵⁸ et l'adoption d'un RAMU⁹⁵⁹, et sur le plan supranational par l'introduction d'un statut de l'entrepreneur OHADA au sein de l'Acte uniforme relatif au droit commercial général⁹⁶⁰ et de l'adoption d'une Recommandation n° 204 de l'OIT sur la transition vers l'économie formelle⁹⁶¹. L'examen des mécanismes juridiques et du cadre institutionnel actuels encadrant le travail au Burkina Faso a permis de réfléchir sur les facteurs qui rendent les dispositifs existant inadaptés aux spécificités des différentes formes de travail⁹⁶².

726. Ainsi, on observe que malgré des tentatives d'appréhension des formes de travail en général et du travail exercé dans l'économie informelle en particulier, la majorité des travailleurs burkinabè qui sont non-salariés continuent à ne pas avoir accès aux droits et, de fait, à être exclus⁹⁶³ de la protection en matière de santé et de sécurité au travail. L'une des conséquences de ces types de politiques publiques est de produire des "laissés-pour-compte" qui au final se désintéressent totalement des mécanismes juridiques et institutionnels chargés de concevoir et d'organiser leur protection.

727. Cette première partie a permis de comprendre les raisons expliquant le difficile enracinement de l'encadrement juridique actuel face à la diversité des formes de travail au Burkina Faso, que ce soit les aspects individuels ou les aspects collectifs⁹⁶⁴ en particulier pour

⁹⁵⁶ Loi n° 015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, art. 4 et 5 anciens devenus CSS 2021, art. 5 et 6 nouveau. V. ég. Arrêté n° 2008-002/MTSS/SG/DGPS du 10 mars 2008 portant modalités d'affiliation, de liquidation et de paiement des prestations au titre de l'assurance volontaire.

⁹⁵⁷ V. not. P. Kiemdé, ouvr. préc., p. 238.

⁹⁵⁸ Constitution du 2 juin 1991 préc., art. 19 et s.

⁹⁵⁹ Loi n° 060-2015/CNT du 5 septembre 2015 portant RAMU-BF.

⁹⁶⁰ AUDCG révisé, art. 30 et s.

⁹⁶¹ CIT, Recommandation n° 204 du 12 juin 2015, préc.

⁹⁶² Danouta Liberski-Bagnoud, « Les formes africaines de la solidarité », in *La solidarité ...*, A. Supiot (dir.), ouvr. préc., p. 174 et s.

⁹⁶³ P.-G. Pougoué, *Situation de travail et protection des travailleurs au Cameroun*, rapp. BIT préc.

⁹⁶⁴ P.-G. Pougoué et J.-M. Tchakoua, « Le difficile enracinement de la négociation collective en droit du travail camerounais », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999, p. 198.

les travailleurs non-salariés. Dans le même temps, la recherche confirme le constat d'un difficile⁹⁶⁵, voire d'une quasi-absence⁹⁶⁶ d'encadrement des formes de travail sur le plan du droit communautaire africain⁹⁶⁷.

728. Dans ce contexte largement invoqué⁹⁶⁸, la protection des travailleurs exige une volonté politique claire et coordonnée à la fois sur le plan national et au niveau supranational. De leur côté, les travailleurs ne peuvent valablement poursuivre un objectif de protection dans le cadre du travail que s'ils prennent conscience et arrivent véritablement à s'organiser collectivement. C'est à ces conditions seulement que la perspective d'introduction d'un principe de participation⁹⁶⁹ pourra servir comme un véritable instrument juridique de négociation collective en faveur de la détermination et de l'amélioration de leurs conditions de travail et de garanties sociales. Ainsi, il convient de trouver dans ces limites une opportunité pour l'ensemble des acteurs à réfléchir à une perfectibilité de l'encadrement juridique des formes de travail au Burkina Faso.

⁹⁶⁵ V. Ph. Auvergnon et C. Kenoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde...*, ouvr. préc., p. 123 et s. V. ég. B. Thiam, *Le CTDS, « Les crises sociales et l'évolution des relations professionnelles au sein des Etats membres de l'UEMOA »*, *Labafrika, compte-rendu séminaire*, préc. Du même auteur, *Rapport de la concertation de haut niveau sur les crises sociales de l'UEMOA*, rapp. préc., p. 3. A. Cissé, « L'harmonisation du droit des affaires en Afrique : l'expérience de l'OHADA à l'épreuve de sa première décennie », art. préc., p. 211.

⁹⁶⁶ J. Issa-Sayegh, « Questions impertinentes sur la création d'un droit social régional dans les Etats africains de la zone francs », *Revue électronique Afrilex*, 2000. V. ég. I. L. Miendjiem, « Réflexions sur le champ d'application du droit du travail dans l'espace OHADA », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., p. 451 et s.

⁹⁶⁷ P. Kiemdé, « Intégration régionale et harmonisation du droit social en Afrique : problèmes et perspectives », art. préc., p. 137 et s. ; S. S. Kuate-Tameghé, « Interrogations sur l'entreprenant », art. préc., p. 1071. V. ég. J. Issa-Sayegh, « L'entreprenant, un nouvel acteur économique en droit OHADA : ambiguïtés et ambivalences », art. préc., p. 8.

⁹⁶⁸ V. not. R. F. Meknassi, « L'ineffectivité : la revanche des faits sur les prétentions de la règle formelle », in Ph. Auvergnon (dir.), *L'effectivité du droit du travail ...*, art. préc., p. 57 et s. Dans le même sens, Ph. Auvergnon, « Réalités, espace et avenir du droit du travail en Afrique noire francophone », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 1999, p. 154.

⁹⁶⁹ V. *infra* n° 803 et s.

SECONDE PARTIE : LA PERFECTIBILITÉ DU DROIT APPLICABLE AU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVÉ

729. La nécessité d'améliorer la réglementation intervient dans un contexte de mondialisation qui entraîne d'importants mouvements financiers et transforme sans cesse les comportements individuels et sociaux qui s'inscrivent, comme le soulignait le rapport Boissonnat⁹⁷⁰, dans « la logique de compétitivité tendant à mettre en évidence l'hétérogénéité des compétences de la population et des relations au travail et à l'emploi : les attentes ou demandes des salariés potentiels peuvent être très différentes des exigences de la mondialisation en matière d'implication, de productivité et de coût du travail »⁹⁷¹. L'hétérogénéité, en ce sens, s'oppose à la globalisation, mais l'on peut se demander si cela change grand-chose pour les « mondialisés »⁹⁷².

730. Cette mondialisation nécessite alors un arbitrage entre l'économie et le social et une mise en œuvre de mécanismes d'adaptation au niveau de chaque Etat. Dans ce sens, l'avènement de grandes sociétés multinationales s'est traduit, sur le plan juridique, par des tentatives d'adaptation des législations régionales dans le but d'organiser une forme d'attractivité des investisseurs étrangers. En Afrique, cette adaptation a pris la forme d'Acte uniforme adopté dans le cadre de l'OHADA. Or, comme nous l'avons souligné précédemment, les normes de l'OHADA apparaissent aux yeux de beaucoup comme éloignées de la réalité sociale de la majorité des actifs dans les pays concernés. À cela, il faut ajouter que cette organisation régionale n'a jamais réussi à légiférer en matière de droit du travail. Cette inertie de l'OHADA témoigne de l'incapacité des Etats eux-mêmes à faire prévaloir une certaine considération aux questions touchant à la protection des travailleurs salariés et non-salariés.

731. La recherche révèle un déficit de solidarité dans le projet d'Acte uniforme OHADA relatif au droit du travail. Il convient donc de conduire la réflexion vers une amélioration du cadre juridique et des pratiques en faveur d'une meilleure appropriation du droit social par les acteurs et surtout d'une meilleure protection des travailleurs. Des propositions pourraient s'inscrire également dans le cadre du droit communautaire de l'UEMOA ou de la CEDEAO.

⁹⁷⁰ Jean Boissonnat, *Le travail dans vingt ans*, coll. « Rapport de la commission du Plan », Paris, 1995, p. 135.

⁹⁷¹ *Ibid.*

⁹⁷² L'expression est de J. Ki-Zerbo, *ouvr. préc.*, p. 192 et s. Dans le même sens, v. Rappr Boissonnat, *spéc.*, p. 150, qui parle « des marginalisés de la mondialisation » pour évoquer les pays en développement non émergents.

732. Dans cette perspective, nous verrons dans un premier titre que la perfectibilité de la réglementation du travail se rapporte premièrement aux modalités de production de cette réglementation (**Titre I**), puis dans un second titre aux normes elles-mêmes, c'est-à-dire au socle des droits fondamentaux et des principes généraux du droit, dans lesquelles pourrait s'inscrire le cadre juridique prospectif régissant la diversité des formes de travail (**Titre II**).

TITRE I. LA PERFECTIBILITÉ DES MODALITÉS DE LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

733. Sans examiner de façon exhaustive l'intégralité des modalités techniques de perfectibilité de la réglementation du travail, il s'agit de présenter ce que l'on peut qualifier de fondamental ou de permanence du droit social. Ces modalités techniques doivent être rendus applicables à la diversité des statuts professionnels des travailleurs, à savoir aussi bien aux salariés titulaires d'un contrat de travail quelles que soit ses formes⁹⁷³ qu'aux travailleurs non-salariés en particulier les travailleurs autonomes et les indépendants de diverses professions⁹⁷⁴.

734. Une des particularismes du droit du travail a trait aux modes de production des normes gouvernant la matière à savoir les sources d'élaboration des normes. Les sources du droit sont définies classiquement comme l'ensemble des règles juridiques applicables dans un Etat à un moment donné qu'il soit formel ou coutumier c'est-à-dire non écrit.

735. En droit social, on distingue entre deux types de sources formelles⁹⁷⁵. D'une part, la loi au sens large à savoir les textes législatifs, les règlements. À la loi il convient d'ajouter les traités et conventions bilatéraux et internationaux qui sont des sources unilatérales de droit supranational. À l'inverse, il convient d'exclure les normes élaborées unilatéralement par un acteur professionnel, particulièrement l'employeur⁹⁷⁶ dans l'exercice du pouvoir normatif reconnu et encadré par le "vrai" droit unilatéral. D'autre part, les sources professionnelles encore appelées sources négociées, c'est-à-dire celles dont l'élaboration a fait intervenir les acteurs professionnels tels que les syndicats de travailleurs et les organisations patronales. Les sources professionnelles sont constituées principalement des conventions et accords collectifs de travail.

⁹⁷³ Il faut entendre par les différentes formes de contrat de travail le CDI, les types particuliers de CDD, le contrat de travail temporaire, les contrats de travail atypique : externalisation, sous-traitance, etc.

⁹⁷⁴ Sont visées en particulier les professions commerçante, artisanale, agricole.

⁹⁷⁵ Deux observations semblent nécessaires ici. La première a trait à la jurisprudence. Si la jurisprudence occupe une place importante dans les sources du droit en général et particulièrement en droit du travail, la perspective d'amélioration que nous suggérons dans cette seconde partie de la thèse se limitera au droit légiféré car, même si l'idée qui la sous-tend n'est pas totalement vraie, nous nous inscrivons dans la logique que dans le système de droit romano-germanique, le juge applique la loi mais ne la produit pas. Donc, une réforme des lois et règlements est nécessaire pour résoudre les obstacles à l'application et étendre la protection du droit du travail à la majorité des travailleurs. La seconde observation concerne le rôle de la doctrine dans les sources du droit. On observe que si la doctrine peut influencer le législateur et les juges, la majorité des systèmes juridiques et des manuels de droit, elle n'est pas considérée comme une source du droit.

⁹⁷⁶ Il s'agit notamment des engagements unilatéraux et des usages.

736. Dans le cadre de cette recherche, l'expression « droit unilatéral » désigne l'ensemble des textes adoptés de façon unilatérale par les détenteurs attitrés du pouvoir de légiférer à savoir l'Assemblée législative et le Gouvernement. Le droit unilatéral s'entend donc des lois et règlements en matière de travail et de protection sociale. Il s'agit d'abord des sources non spécifiques au droit du travail en particulier la Constitution. Il s'agit ensuite de la loi portant Code du travail, de celle portant Code de la sécurité sociale et de la loi sur le RAMU.

737. Le droit unilatéral ne se confond donc pas aux sources professionnelles ou droit négocié, c'est-à-dire l'ensemble des normes pour l'élaboration desquelles sont associés d'autres acteurs que le législateur en particulier les acteurs professionnels. Néanmoins, l'encadrement par le droit unilatéral de ces sources négociées est nécessaire pour créer les conditions d'appropriation du droit par les acteurs professionnels.

738. Ainsi entendu, nous verrons dans un premier temps, que le droit unilatéral est un moyen qui doit être mis avant tout au service de la consécration de nouvelles modalités de régulations des formes de travail (**Chapitre I**), puis de celui de l'organisation juridique de la dimension collective des relations de travail non-salariés (**Chapitre II**).

CHAPITRE I. LA PERFECTIBILITÉ DU DROIT UNILATÉRAL

739. Dans un contexte de développement continu et soutenu des secteurs de l'économie informelle, de nombreuses études ont montré que l'apport réel de ces secteurs à la production de richesse (PIB) est faible de même que leur contribution fiscale. Cela permet de tirer la conséquence que la précarité qui semble la plupart du temps inhérente au travail informel touche avant tout l'humain, c'est-à-dire les hommes et les femmes, les personnes qui travaillent pour chercher leur « gagne-pain » quotidien à défaut de mieux.

740. Dans ces conditions, nous pensons que les réformes des politiques publiques intéressant les travailleurs de l'économie informelle ne peuvent plus être pensées et appliquées comme de simples outils complémentaires intégrant le système existant sans en modifier la nature⁹⁷⁷. La réalité est diverse et complexe. La tâche l'est tout autant sinon plus. Mais des perspectives existent et sont à examiner puis à éprouver dans le contexte qu'est celui des pays en développement.

741. Dans un système de droit romano-germanique, il semble préférable que le droit unilatéral reste le socle sur lequel l'on se fonde pour reconnaître de grands principes applicables à tous les travailleurs. Au regard des particularismes du droit du travail, ce droit unilatéral peut servir à consacrer ce que le Professeur Marie-Laure Morin appelle un « ordre collectif socioprofessionnel »⁹⁷⁸ au bénéfice des travailleurs autonomes et des indépendants à travers l'ouverture du droit d'accès aux travailleurs autonomes et aux indépendants à certaines protections du statut salarié. Cela pourrait passer d'abord par le fait que le droit unilatéral prévoit une place non négligeable en faveur de la participation des travailleurs à la détermination de leurs conditions de travail et des garanties sociales à travers la réglementation négociée ou conventionnelle. Ensuite, la reconnaissance et la formulation des règles incontournables qui doivent être appliquées quel que soit le statut professionnel des travailleurs doit se faire dans le cadre des lois et règlements et donc du droit unilatéral.

742. Il convient ainsi d'observer que la perfectibilité du droit unilatéral passe en premier lieu par une définition de la notion de travailleur au cas par cas pour l'application des lois en matière

⁹⁷⁷ Par ex., le Burkina Faso a fait le choix d'élaborer une stratégie de transition vers l'économie formelle qui n'établit pas de rapport aux garanties liées au travail comme la santé et la protection sociale des travailleurs concernés. V. S. Barussaud, *Stratégie nationale intégrée de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle au Burkina Faso (SNI-TEF/BF) pour le compte du ministère de la Jeunesse et de la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes*, 2020.

⁹⁷⁸ V. M.-L. Morin, thèse préc., p. 95.

de travail et de protection sociale (**Section I**). Nous verrons en second lieu que le droit unilatéral peut améliorer la protection des travailleurs en consacrant un double principe de solidarité nationale⁹⁷⁹ et de réglementation conventionnelle des formes de travail autonome et indépendant (**Section II**).

SECTION I. LA DÉFINITION DE LA NOTION DE TRAVAILLEUR AU CAS PAR CAS POUR L'APPLICATION DES LOIS EN MATIÈRE DE TRAVAIL ET DE PROTECTION SOCIALE

743. Il existe une pluralité de formes de travail qui correspond à des réalités très variées allant du travail salarié classique au travail à domicile, travail familial rémunéré. Certains auteurs y incluent même le travail indépendant et le travail coutumier⁹⁸⁰ dans la perspective de l'application du concept de travail décent.

744. De plus, comme l'ont démontré plusieurs analyses et rapports d'institutions spécialisées en matière sociale⁹⁸¹ ou de statistiques⁹⁸², l'écrasante majorité des travailleurs exercent leur activité dans le cadre de l'économie informelle ou d'engagements contractuels atypiques qui conduisent à les exclure de droit ou de fait le plus souvent de la protection des législations en matière de travail et de protection sociale.

745. Dans ce cas de figure, imaginer une adaptation efficace du droit social, c'est-à-dire celle qui garantit l'accès aux droits sociaux, et donc une protection effective à la majorité des travailleurs, suppose d'agir avant tout sur le levier du sujet du droit social. Dans cette perspective, nous verrons que le législateur burkinabè peut s'inspirer des modalités d'interprétation du champ d'application des normes internationales du travail (§ 1) afin de

⁹⁷⁹ V. not. Angelos Stergiou qui suggère le renforcement d'un véritable lien entre la solidarité et les droits sociaux : « La solidarité, fondement des droits sociaux », dans *La Sécurité sociale. Universalité et modernité : Approche de droit comparé*, Isabelle Daugareilh et Maryse Badel, Prais, Pedone, 2019, p. 463-472, spéc., p. 465.

⁹⁸⁰ Sur ce point, v. not. Virginie Yanpelda, « Travail décent et diversité des rapports de travail », Prix Marco Biagi du meilleur essai en droit du travail, décerné par l'Association internationale des revues juridiques de droit du travail, 2010, p. 1-16, spéc., p. 3.

⁹⁸¹ BIT, *Non-standard Employment around the world : Understanding Challenges, Shaping Prospects*, 2016, p. 208-217. Un résumé du rapport disponible en français est intitulé : *L'emploi atypique dans le monde : identifier les défis, ouvrir des perspectives*, 48 p.

⁹⁸² V. not. INSD, *Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI-2015)*, 2016, p. 38 et s. ; S. Barussaud, *Stratégie nationale intégrée de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle au Burkina Faso (SNI-TEF/BF)*, rapport préc., p. 23 et s.

résoudre le problème du flou juridique qui entoure le concept générique de travailleur en droit burkinabè (§ 2).

§ 1. Une modalité de définition conforme au droit de l'OIT

746. Cette conformité a trait tant à la référence générale au champ variant des normes de l'OIT (I) qu'à une référence particulièrement d'actualité qui concerne le concept de relation de travail au sens de la Recommandation n° 198 de l'Organisation (II).

I. La Référence générale ambivalente au champ d'application variant des normes de l'OIT

747. La définition du terme travailleur présente d'importants enjeux aussi bien en droit interne que pour l'application des normes internationales du travail. Dans ce dernier cas, cela s'explique notamment comme le souligne Monsieur Valerio De Stefano, « parce qu'il faut refléter la très grande diversité des modalités de travail que l'on peut rencontrer dans les pays industrialisés ou en développement »⁹⁸³. En effet, il a été démontré que le champ d'application des normes internationales du travail peut varier d'un instrument à l'autre, en fonction du contexte, du libellé du texte et des objectifs de l'instrument.

748. Les normes internationales du travail ne sont pas toutes axées sur la protection des seuls travailleurs salariés⁹⁸⁴. Ainsi, « certaines conventions excluent explicitement les travailleurs indépendants de leur champ d'application⁹⁸⁵, mais que d'autres les y incluent tout aussi expressément⁹⁸⁶ ou prévoient qu'ils pourront être couverts en application de la législation

⁹⁸³ Cf. Valerio De Stefano, « Plus compliqué qu'il n'y paraît : l'OIT et le champ d'application personnel des normes internationales du travail », *Revue internationale du travail* 2021, p. 423-445, spéc., p. 441.

⁹⁸⁴ *Ibid.*, note 14, p. 430. Pour l'auteur, cet extrait du Manuel de rédaction des instruments de l'OIT le confirme également : « À de nombreuses occasions, l'on a souligné que, si le sujet traité par l'instrument n'est pas limité aux seuls travailleurs salariés ou que l'instrument ne contient pas d'exclusion expresse en ce qui concerne telle ou telle catégorie de travailleurs, le terme [travailleur] couvre toute personne qui travaille » : BIT, *Manuel de rédaction des instruments de l'OIT*, Genève, 2006, paragraphe 125.

⁹⁸⁵ V. not. CIT, *Convention n° 177 sur le travail à domicile*, 83^e session Genève, 4 juin 1996, art. 1^{er}.

⁹⁸⁶ V. CIT, *Convention n° 141 sur les organisations de travailleurs ruraux*, 60^e session, Genève, 4 juin 1975.

nationale⁹⁸⁷, et que d'autres encore, en raison de leur objet même, visent directement la protection de cette catégorie⁹⁸⁸ ».

749. En outre, parmi les normes qui visent explicitement les travailleurs indépendants, on peut citer la Convention n° 141 sur les organisations de travailleurs ruraux adoptée en 1975. Dans son article 2, il est dit que par travailleurs ruraux, on entend « toutes personnes exerçant, dans les régions rurales, une occupation agricole, artisanale ou autre, assimilée ou connexe, qu'il s'agisse de salariés ou, sous réserve du paragraphe 2 du présent article, de personnes travaillant à leur propre compte, par exemple les fermiers, métayers et petits propriétaires exploitants »⁹⁸⁹. À ce propos, Monsieur Valerio De Stefano indique que « la convention parle des personnes exerçant une occupation agricole, plutôt que de personnes "employées dans l'agriculture", une formulation plus large qui montre bien que l'instrument était destiné à couvrir diverses modalités de travail »⁹⁹⁰. Dans l'une des toutes premières conventions de l'OIT sur l'agriculture adoptée en 1921, on retrouve du reste une formulation similaire puisqu'il y est question des personnes « occupées dans l'agriculture »⁹⁹¹.

750. Un autre exemple particulièrement intéressant concerne les analyses sur la détermination du champ d'application de la Convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques de 2011. L'article premier de ce texte indique en son alinéa *a*) que : « l'expression travail domestique désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages » avant de préciser en son alinéa *b*) que « l'expression travailleur domestique désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail », puis, en son alinéa *c*), qu'une personne « qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est

⁹⁸⁷ V. CIT, *Convention n° 167 sur la sécurité et la santé dans la construction*, 75^e session, Genève, 1^{er} juin 1988, art. 2, 7 et 8.

⁹⁸⁸ V. CIT, *Recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, 104^e session, Genève, 1^{er} juin 2015, art. 4.

⁹⁸⁹ V. Paragraphe 2, dispose que la convention ne s'applique qu'à « ceux des fermiers, métayers ou petits propriétaires exploitants dont la principale source de revenus est l'agriculture et qui travaille la terre avec la seule aide de leur famille ou en recourant à des tiers à titre purement occasionnel et qui : *a*) n'emploient pas de façon permanente de la main-d'œuvre, ou *b*) n'emploient pas une main-d'œuvre saisonnière nombreuse, ou *c*) ne font pas cultiver leurs terres par des métayers ou des fermiers ».

⁹⁹⁰ Cf. not. V. De Stefano, « Plus compliqué qu'il n'y paraît... », art. préc., spéc., p. 429.

⁹⁹¹ Le terme figure à l'article premier de la (CIT), *Convention n° 11 sur le droit d'association (agriculture)*, 3^e session, Genève, 25 octobre 1921 : « Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail ratifiant la présente convention s'engage à assurer à toutes les personnes occupées dans l'agriculture les mêmes droits d'association et de coalition qu'aux travailleurs de l'industrie, et à abroger toute disposition législative ou autre ayant pour effet de restreindre ces droits à l'égard des travailleurs agricoles ».

pas un travailleur domestique »⁹⁹². Souvent interpellé sur la question par les organes de contrôle de l'OIT⁹⁹³, le Burkina Faso n'a jusque-là pas ratifié la Convention sur le travail domestique. Néanmoins, il existe des dispositions réglementaires, en l'occurrence un décret de 2010⁹⁹⁴ qui encadre les conditions d'emploi des gens de maison sans toutefois les intégrer au Code du travail.

751. Au demeurant, la détermination du champ d'application des normes internationales du travail reste également à la fois une question très sensible et une question au cœur de l'actualité du droit de l'OIT. En témoignent les vifs débats qu'elle a entraînés dans le processus d'adoption des derniers instruments, à savoir la Convention n° 190 et la Recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail de 2019. Commentant les travaux préparatoires à l'adoption de ces textes, Monsieur Valerio De Stefano⁹⁹⁵ relève que le groupe des employeurs souhaitait que l'on indique que le terme "travailleur" désignait « tous les travailleurs tels que définis dans la législation et la pratique nationales ainsi que les personnes présentes dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale ». Mais la proposition des employeurs n'a pas été retenue.

752. À l'inverse, d'autres délégués⁹⁹⁶, notamment ceux issus du groupe des Gouvernements et du groupe des travailleurs, ont observé que « la législation et la pratique nationales sont souvent trop restrictives et que tous les travailleurs devraient être protégés", quel que soit leur statut contractuel" »⁹⁹⁷. Après de longues négociations⁹⁹⁸, le champ d'application de la convention fut défini comme ceci :

⁹⁹² CIT, *Convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques*, 100^e session, Genève, 1^{er} juin 2011.

⁹⁹³ V. not. BIT, *Présentation du rapport pays sur la mise en œuvre des dispositions de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*, Genève, 31 mars 2022.

⁹⁹⁴ Décret n° 2010-807/PRES/PM/PTSS du 31 décembre 2010 fixant les conditions de travail des gens de maison.

⁹⁹⁵ Pour aller plus loin sur les controverses suscitées autour de la définition du champ d'application de ces deux textes, cf. not. V. De Stefano, « Plus compliqué qu'il n'y paraît... », art. préc., spéc., p. 439-441.

⁹⁹⁶ Il ressort que, « des délégués des pays en développement ont spécialement insisté sur ce point, notamment des représentants de pays d'Afrique. À la tête de ces représentants, le membre gouvernemental de l'Ouganda a affirmé avec force que « la définition du terme "travailleur" varie d'un pays à l'autre et au sein des pays. Étant donné que l'instrument proposé est destiné à être appliqué dans le monde entier, il est important que les mesures de protection s'appliquent indépendamment du statut contractuel » : CIT, *La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, compte rendu provisoire 8B (Rev. 1)*, 107^e session, mai-juin 2018 : v. paragraphe 285-375.

⁹⁹⁷ Cf. V. De Stefano, « Plus compliqué qu'il n'y paraît... », art. préc., spéc., p. 439.

⁹⁹⁸ Il faut souligner que l'auteur fait état des mêmes controverses s'agissant de la définition du champ d'application de la convention sur le travail domestique qui intègre « toutes les personnes qui gagnent leur vie en faisant des travaux domestiques... » : *Ibid.*, p. 428.

753. « La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur »⁹⁹⁹.

754. Le problème est que toutes ces tractations montrent en réalité qu'il y a un déficit de cohérence terminologique de la part « des mandants qui ont pu faire des choix différents, pour des raisons politiques, ou techniques et juridiques, en fonction du consensus auquel la négociation tripartite a pu aboutir, souvent uniquement pour la convention ou la recommandation à l'examen »¹⁰⁰⁰. Ainsi, si la variation constante du champ d'application des normes de l'OIT présente bien des atouts et doit inspirer les législateurs nationaux, en général, et, particulièrement, les législateurs des pays en développement, en faveur d'une meilleure protection des travailleurs dont la grande majorité y échappe aujourd'hui notamment en raison de la rigidité du champ personnel du droit du travail ; cette variation doit cependant être considérée avec précaution, car elle est surtout symptomatique à la fois du caractère tripartite et de l'aspect éminemment politique de l'OIT¹⁰⁰¹.

II. La référence particulière à la relation de travail comme instrument de protection juridique des travailleurs

755. Face à l'insaisissabilité d'un certain nombre de formes de travail et pour tenter de traiter les répercussions de l'absence de protection des travailleurs dépendants, l'OIT a adopté en 2006 une Recommandation n° 198 sur la relation de travail¹⁰⁰². Auparavant, dans une résolution adoptée en 1986¹⁰⁰³ et un rapport datant de 2003¹⁰⁰⁴, l'Organisation internationale relevait des

⁹⁹⁹ CIT, *Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement*, 108^e session, Genève, 21 juin 2019, art. 2.

¹⁰⁰⁰ Cf. V. De Stefano, « Plus compliqué qu'il n'y paraît... », art. préc., p. 430.

¹⁰⁰¹ Par exemple, cela a conduit à l'échec de l'adoption d'une norme internationale sur le travail en sous-traitance qui devrait couvrir certaines formes de travail indépendant ou pour un intermédiaire exécuté dans des conditions de dépendance : CIT, sessions de 1997 et 1998, v. not., Giuseppe Casale, « The Employment Relationship : A General Introduction », in Giuseppe Casale (dir.), *The Employment Relationship : A Comparative Overview*, Oxford et Genève : Hart et BIT, 2011, p. 1-34.

¹⁰⁰² V. CIT, *Recommandation n° 198 sur la relation de travail*, 95^e session Genève, 31 mai 2006.

¹⁰⁰³ CIT, *Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat*, 86^e session, Genève, 1^{er} oct. 1998, 7 p.

¹⁰⁰⁴ OIT, *Le champ de la relation de travail*, Rapport 91V, Genève, 23 avril 2003, 103 p.

situations courantes dans lesquelles les travailleurs dépendants ne sont pas protégés parce que le champ d'application de la législation du travail est trop restreint ou imprécis, que la relation de travail est déguisée ou objectivement ambiguë, ou que la législation n'est pas respectée ni appliquée.

756. L'objectif y est clairement réaffirmé. Du point de vue de son champ d'application, la référence à ce texte s'avère particulièrement intéressante pour envisager les perspectives de protection des formes atypiques d'emploi¹⁰⁰⁵ et de travail. La relation de travail entendue comme une expression générique qui « recouvre la relation de travail typique, celle-ci n'étant qu'une de ses modalités »¹⁰⁰⁶ pourrait servir de cadre efficace par lequel la réglementation du travail sera étendue aux travailleurs qui en sont encore indûment exclus. Ainsi, la Recommandation n° 198 invite fermement les Etats membres de l'Organisation à clarifier le champ d'application du droit du travail en fournissant aux employeurs et aux travailleurs des orientations sur la distinction entre salariés et travailleurs indépendants¹⁰⁰⁷. En vertu du même instrument, d'une part, les Etats doivent « particulièrement veiller à assurer une protection effective aux travailleurs spécialement affectés par l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail, notamment [...], les travailleurs de l'économie informelle [...] »¹⁰⁰⁸, d'autre part, la politique nationale de protection d'un travailleur engagé dans une relation de travail « ne devrait pas entrer en conflit avec les relations civiles ou commerciales, tout en garantissant que les personnes engagées dans une relation de travail jouissent de la protection à laquelle elles ont droit »¹⁰⁰⁹

757. Plus largement, la question de la relation de travail en tant qu'instrument de protection juridique des travailleurs a beaucoup intéressé tant la doctrine européenne que la doctrine africaine en particulier depuis ces dix dernières années. Il a été par exemple observé, s'agissant du terme "relation de travail", qu'en anglais, le sens du mot "employment" lui-même a varié. Par exemple, dans la Convention n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée) de 1949¹⁰¹⁰, le terme "relation de travail" ne se rapporte qu'à l'emploi subordonné ou salarié, alors que dans la

¹⁰⁰⁵ V. not. Baptiste Delmas, « Reprise progressive des travaux à l'OIT », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2021/2, p. 110-115.

¹⁰⁰⁶ V. not. Antonio Aloisi et V. De Stefano, « Réglementation et avenir du travail : la relation de travail facilite l'innovation », *Revue internationale du travail* 2020, 159/1, p. 53-77, spéc., p. 53.

¹⁰⁰⁷ V. Recommandation n° 198, art. 4.a.

¹⁰⁰⁸ *Ibid.*, art. 8.

¹⁰⁰⁹ *Ibid.*

¹⁰¹⁰ En anglais, *Migration for Employment Convention*.

Convention n° 122 sur la politique de l'emploi de 1964¹⁰¹¹, il désigne beaucoup plus largement l'ensemble des modalités de travail et types d'activités professionnelles possibles¹⁰¹².

758. La relation de travail est présentée ainsi comme un vecteur essentiel¹⁰¹³ de flexibilité multidimensionnelle dans un monde de travail en pleine métamorphose numérique. Messieurs Antonio Aloisi et Valerio De Stefano décrivent la relation de travail comme « un cadre juridique solide et évolutif, capable de s'adapter à des environnements socio-économiques en constante évolution »¹⁰¹⁴ – un modèle global et efficace à même de « faciliter l'innovation et l'adaptation à de nouvelles modalités d'organisation »¹⁰¹⁵. Les mêmes auteurs écrivent ceci : « comparées aux formes atypiques d'emploi, les formes d'emploi typiques présentent certains avantages sur le plan de l'efficacité et de coût dont il faut tenir compte si l'on veut [...] mettre en œuvre des stratégies organisationnelles innovantes et efficaces. D'abord, la relation de travail permet le plein exercice des prérogatives de l'employeur et le déploiement interne de la main-d'œuvre avec flexibilité – surtout après les récentes réformes mises en œuvre dans plusieurs pays européens pour « atténuer » ses supposées rigidités. Ensuite, cette relation de travail est l'outil le plus efficace pour former les travailleurs et investir à long terme dans des compétences transférables ou adaptées à l'entreprise, tout cela constituant des stratégies fondamentales qui permettront à l'entreprise de réellement innover et d'être compétitive »¹⁰¹⁶. Vu sous cet angle, il n'y aurait pas d'incompatibilité entre la réglementation du travail et les modèles organisationnels innovants.

759. Poursuivant le raisonnement précédent, on peut retenir une réponse négative à la question de savoir si les normes internationales du travail sont applicables aux salariés uniquement. La raison principale tient au fait que le terme relation de travail, qui pourrait être compris comme ne renvoyant qu'à la situation des salariés, doit être interprété au cas par cas, compte tenu du reste du texte et des objectifs de l'instrument, au regard en particulier des « rapports rendant compte des travaux préparatoires et les commentaires des organes de contrôle de l'OIT »¹⁰¹⁷.

¹⁰¹¹ En anglais, *Employment Policy Convention*.

¹⁰¹² Cf. not. V. De Stefano, « Plus compliqué qu'il n'y paraît... », art. préc., p. 431.

¹⁰¹³ Cf. A. Aloisi et V. De Stefano, art. préc., spéc., p. 54.

¹⁰¹⁴ *Ibid.*

¹⁰¹⁵ *Ibid.*, p. 55.

¹⁰¹⁶ *Ibid.*

¹⁰¹⁷ *Ibid.*, p. 429.

760. Dans le même ordre d'idées, et selon le Professeur Isidore Léopold Miendjiem, le législateur africain doit s'inspirer de la Recommandation n° 198 pour faire évoluer sa conception du lien de subordination juridique qui est trop restrictive¹⁰¹⁸. La même suggestion est adressée au juge national¹⁰¹⁹. Dans cette perspective, l'auteur propose une extension du champ d'application du droit de travail aux travailleurs économiquement dépendants¹⁰²⁰.

761. Le dernier exemple en date concerne les tractations menées par les Etats dans le cadre de l'adoption de la Déclaration du centenaire¹⁰²¹ de l'OIT. Ce texte d'envergure internationale témoigne de l'actualité de la question relative à la définition du travailleur. Le processus d'adoption de ladite Déclaration révèle l'incapacité de l'OIT à faire évoluer le champ des droits fondamentaux au travail, notamment en y incluant un droit à la santé-sécurité au travail et un droit de négociation collective. Cela aurait permis de rendre ces deux droits applicables à tous les travailleurs, y compris aux travailleurs autonomes et indépendants comme le suggère le rapport¹⁰²² de la Commission mondiale sur l'avenir du travail de l'OIT¹⁰²³. Plus précisément, il est intéressant de relever que ces deux droits font partie d'un ensemble de droits proposés par ladite Commission sous la forme d'une garantie universelle¹⁰²⁴ pour « tous les travailleurs quels que soient leur régime contractuel ou leur statut professionnel »¹⁰²⁵, c'est-à-dire y compris aux

¹⁰¹⁸ I. L. Miendjiem, « Réflexions sur le champ d'application du droit du travail dans l'espace OHADA », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., spéc., p. 477-478 et p. 479.

¹⁰¹⁹ V. not. Xavier Beaudonnet, « L'utilisation des sources universelles du droit international du travail par les juridictions internes », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 36.

¹⁰²⁰ I. L. Miendjiem, « Réflexions sur le champ d'application du droit du travail dans l'espace OHADA », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., p. 478-481.

¹⁰²¹ Pour aller plus loin sur le centenaire de l'OIT et sa Déclaration, voir le dossier publié sur cette Déclaration : Centenaire de l'OIT, *Dr. soc.* 2020/01, p. 4 et s. V. ég., [CIT, La Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail, 108^e session, Genève, 21 juin 2019, 14 p.](#)

¹⁰²² [BIT, Travailler pour bâtir un avenir meilleur : Commission mondiale sur l'avenir du travail, Genève, 2019, 86 p.](#)

¹⁰²³ La Commission mondiale sur l'avenir du travail de l'OIT est un organe indépendant composé de 27 personnalités des milieux politique, syndical, patronal et universitaire, ainsi que du Directeur général du BIT et du président et des représentants du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs de son Conseil d'administration, tous participant aux travaux en leur nom propre, et non pas au nom de leur groupe (es qualité). Sa mission consistait à mener un examen global des grandes évolutions auxquelles le monde du travail devait se préparer et formuler des recommandations non contraignantes à l'intention des mandants de l'OIT quant à la façon de relever les défis et de saisir les possibilités qui en découleraient.

¹⁰²⁴ Selon la Commission, l'ensemble de la main-d'œuvre devrait jouir des différents principes et droits fondamentaux au travail déjà définis par l'OIT, auxquels il conviendrait d'ajouter le droit à la protection de la sécurité et de la santé au travail, à la « limitation du temps de travail » et à un « salaire assurant des conditions d'existence convenable » : BIT, [Travailler pour bâtir un avenir meilleur : Commission mondiale sur l'avenir du travail](#), rapp. préc., p. 39 et s.

¹⁰²⁵ *Ibid.*, p. 39-40.

indépendants. À ce titre, ces catégories de travailleurs pourraient ainsi inclure le champ du droit social socle (ci-après, DSS) que nous suggérons¹⁰²⁶.

762. Mais l'OIT s'est éloignée de cette perspective lorsqu'en juin 2019 la Conférence internationale du travail a adopté une nouvelle déclaration intitulée la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail¹⁰²⁷. Dans cet instrument, les Etats membres de l'Organisation ont préféré la référence à la relation d'emploi à celle de l'indifférence du statut professionnel pour l'application de ce qu'elle a appelé une protection adéquate en lieu et place de la garantie universelle proposée par la Commission. En vertu de la Déclaration, en effet, « tous les travailleurs devraient jouir d'une protection adéquate conformément à l'agenda du travail décent, en tenant compte des éléments suivants : i) le respect de leurs droits fondamentaux ; ii) un salaire minimum adéquat légal ou négocié ; iii) la limitation de la durée du travail ; iv) la sécurité et la santé au travail »¹⁰²⁸.

763. Comme le souligne Madame Isabelle Daugareilh¹⁰²⁹, « le texte définitif se réfère à la relation d'emploi comme moyen de protection juridique des travailleurs et renvoie implicitement à la recommandation n° 198 de 2006 y relative »¹⁰³⁰. Critiquant ce choix¹⁰³¹, l'auteur souligne que la version initiale du projet présentait le mérite de mettre l'accent sur l'indifférence du statut au regard de l'emploi ou des arrangements contractuels, ce qui traduisait une attention explicite aux nouvelles formes d'emploi non standards ou de mobilisation des travailleurs, flexibles et précaires, dans le cadre ou non du salariat, spécialement prisées des plateformes numériques »¹⁰³².

764. La première version du texte de la Déclaration serait ainsi plus explicitement et plus clairement en phase avec les besoins des travailleurs se trouvant entre salariat et indépendance. Certains voient dans la Déclaration précitée « un texte de compromis »¹⁰³³, un peu à l'image de

¹⁰²⁶ V. *infra* n° 1141 et s.

¹⁰²⁷ CIT, *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, préc.

¹⁰²⁸ *Ibid.* III-B.

¹⁰²⁹ I. Daugareilh, *La Déclaration du centenaire de l'OIT : tout un programme ! Première partie : La Déclaration du centenaire de l'OIT* », *Dr. soc.* 2020, p. 5-25.

¹⁰³⁰ *Ibid.*, spéc., p. 12.

¹⁰³¹ Pour une autre critique de la Déclaration, cette fois-ci, en rapport avec le faible lien fait dans la déclaration entre droits fondamentaux voire travail décent et le temps de travail : v. Hélène Nasom-Tissandier, « Une autonomie pour le temps de travail ? Des préconisations incertaines », *Dr. soc.* 2020, p. 26

¹⁰³² I. Daugareilh, art. préc., p. 12.

¹⁰³³ Cf. not. V. De Stefano, « Plus compliqué qu'il n'y paraît... », art. préc., spéc., p. 442. Il faut convenir avec l'auteur quand il relève que « la formule qu'on y (Déclaration) retrouve – « tous les travailleurs » - et le lien qui y est établi entre les droits socio-économiques qu'il s'agit de protéger et les droits fondamentaux considérés comme étant déjà largement applicables au travail indépendant dans la logique de l'OIT [...], montrent clairement que les mandants tripartites avaient bien l'intention de dépasser le cadre de la relation employeur-salariés quand

presque tous les textes de l'Organisation sommes-nous tentés d'affirmer. Mais d'après l'auteur précité, le texte final de la Déclaration créerait même un « doute sur le champ d'application personnel »¹⁰³⁴ des protections garanties. Ainsi, ces nouvelles formes d'emploi atypiques ou non standards manqueraient d'un instrument conventionnel international ayant pour objet des « droits essentiels – fondamentaux – reconnus comme tels au regard des objectifs de la Constitution et faisant l'objet d'un consensus par-delà l'OIT de l'ensemble des acteurs économiques et sociaux de la scène mondiale, des institutions internationales des Nations Unies, des institutions de Bretton Woods [...] »¹⁰³⁵.

765. La particularité de la relation de travail se trouve ainsi dans l'altérité, c'est-à-dire dans le rapport entre travailleurs, peu importe les mécanismes juridiques ou les arrangements contractuels par lesquels ces rapports se déploient. Dans ce cas de figure, la relation de travail comprend à l'évidence le travail salarié subordonné, sans que le salariat soit une forme de travail exclusive. La relation de travail en tant qu'instrument d'application du droit du travail s'étendrait également aux formes de travail dépendant vues comme toutes les modalités de travail exercées par « des travailleurs particulièrement vulnérables »¹⁰³⁶ et en besoin de protection, mais qui se trouvent exclus de droit ou de fait des législations en matière de travail et de sécurité sociale. C'est dans ce sens que les travailleurs autonomes de l'économie informelle aujourd'hui exclus de ce champ seraient concernés par la protection du droit du travail. C'est en outre au regard de cette définition que le législateur et les partenaires sociaux s'obligent ou doivent être invités avec force « à identifier les adaptations appropriées à introduire [à ces] mécanismes afin de faciliter leur application aux travailleurs autonomes et plus largement aux travailleurs indépendants »¹⁰³⁷.

766. Finalement, même si les modalités pour y arriver ne sont pas identiques, l'on peut donc soutenir la thèse de Messieurs Antonio Aloisi et Valerio De Stefano¹⁰³⁸ et convenir avec le

ils ont réfléchi à la portée personnelle des garanties fondamentales dans le domaine du travail ». En définitive, il faut considérer que la Déclaration du centenaire ne représenterait donc que « le début d'un processus de redéfinition et d'élargissement du champ d'application personnel de ces garanties [...] : *ibid.*

¹⁰³⁴ I. Daugareilh, art. préc., p. 12.

¹⁰³⁵ I. Daugareilh, art. préc., spéc. p. 9. Pour aller plus loin sur les rapports OIT-ONU notamment concernant le travail décent et la santé et sécurité au travail, v. Daugareilh, art. préc., p. 15 et s.

¹⁰³⁶ Recommandation n° 198, art. 5.

¹⁰³⁷ CEACR, Pays-Bas, convention n° 98, publiée en 2018. V. note de bas de page 26. Cité par V. De Stefano, « Plus compliqué qu'il n'y paraît... », art. préc., p. 438.

¹⁰³⁸ V. not. M. A. Cherry et A. Aloisi, « "Dependent contractors" in the gig economy : A comparative approach », *American University Law Review*, vol. 66, n° 3, 2017, p. 635-689. Cité par A. Aloisi et V. De Stefano, art. préc., spéc., p. 68. Selon ces auteurs, de fait en Europe, « les travailleurs quasi subordonnés et économiquement dépendants jouissent désormais d'une certaine protection, et divers systèmes juridiques couvrent aussi *a minima* les travailleurs indépendants ». Il resterait maintenant à « élargir le champ d'application individuel des

Professeur Isidore Léopold Miendjiem¹⁰³⁹ qu'il n'y a aucune difficulté technique à élargir le champ d'application du droit du travail.

§ 2. La perfectibilité des modalités de définition du travailleur en droit burkinabè

767. Le droit du travail ne semble pas être en accord avec les conventions fondamentales de l'OIT bien que celles-ci aient un statut constitutionnel (I). Néanmoins, la quête de perfectibilité pourrait amener le législateur à introduire un principe de définition fonctionnelle du travailleur (II).

I. Le législateur burkinabè à l'épreuve de la définition du travailleur au cas par cas

768. La faculté de définir le champ d'application personnel des législations au cas par cas en fonction de l'objet de telle ou telle disposition n'est pas étrangère au législateur burkinabè. L'examen des dispositions du Code de sécurité sociale de 2006, puis de celui de 2021, permet de démontrer cette thèse. La législation en matière de sécurité sociale fait varier en effet son champ d'application et sa portée. D'une part, elle institue un régime d'assurance obligatoire au profit des travailleurs salariés¹⁰⁴⁰ tels que définis par le Code du travail. En vertu de l'alinéa 3 de l'article 4 du même Code, sont assimilés aux travailleurs salariés et également assujettis, les élèves et étudiants des écoles ou des centres de formation professionnelle, les stagiaires, les apprentis et les volontaires nationaux¹⁰⁴¹. D'autre part, elle organise une extension de certaines branches¹⁰⁴² (seulement) et établit un régime facultatif d'assurance à l'adresse de certains

droits au travail, moyennant une définition du travail individuel recouvrant toute « personne [engagée par une autre pour fournir un travail et [...] n'exploitant pas véritablement une entreprise pour son propre compte] » pour garantir la protection des travailleurs » : Countouris et De Stefano, art. préc., p. 58 citant M. Freedland et N. Kountouris, « The legal construction of personal work relations » Oxford, *Oxford University Press*, 2011. Cité par A. Aloisi et F. De Stefano, *op. cit.*, p. 68.

¹⁰³⁹ I. L. Miendjiem, *in* Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., spéc., p. 480. D'après l'auteur, s'agissant des législations africaines du travail, « il suffira [...] de déterminer les critères larges d'existence d'une relation de travail qui prenne en compte les travailleurs économiquement subordonnés ».

¹⁰⁴⁰ CSS, art. 4. Cette disposition concerne d'une part, les salariés des entreprises privées (art. 4, al. 1^{er}), d'autre part les salariés de l'Etat et des autres personnes morales de droit public qui ne bénéficient pas d'un régime particulier et obligatoire de sécurité sociale (art. 4, al. 2).

¹⁰⁴¹ V. Arrêté n° 2008-002/MTSS/SG/DGPGS du 10 mars 2008 portant modalités d'affiliation, de liquidation et de paiement des prestations au titre de l'assurance volontaire pris en application de l'art 4, al. 3 CSS.

¹⁰⁴² L'assuré volontaire ne cotise qu'au titre de la branche assurance vieillesse. [V. sur le site internet de la CNSS.](#)

travailleurs anciennement salariés et non-salariés¹⁰⁴³. On peut observer une distinction entre un champ d'application principal obligatoire et un champ d'application secondaire qui est facultatif et réservé à certaines catégories de travailleurs expressément définis¹⁰⁴⁴.

769. Ainsi, les tentatives d'extension de la sécurité sociale se sont traduites par la mise en place par la loi portant Code de sécurité sociale¹⁰⁴⁵ d'une assurance volontaire au profit des travailleurs non-salariés en 2006. Le Code de sécurité sociale de 2021 a maintenu ce régime. Cependant, comme nous l'avons démontré précédemment, l'assurance volontaire n'a pas atteint les effets escomptés, car très peu attractive pour intéresser ses potentiels bénéficiaires. Le défi est, dès lors, l'extension de l'assurance sociale à toutes les couches de travailleurs, notamment certaines catégories de travailleurs indépendants visées par l'arrêté du 10 mars 2008 relatif au régime d'assurance volontaire. L'extension du champ personnel des droits sociaux envisagés doit concerner les personnes physiques exerçant les professions artisanales, commerciales, agro-sylvo-pastorales, transporteurs, exploitants des débits de boissons, restaurant ainsi que les travailleurs qualifiés par ledit arrêté « d'acteurs de l'économie informelle »¹⁰⁴⁶.

770. Concernant les normes internationales du travail, tant les organes de contrôle de l'OIT¹⁰⁴⁷ que la doctrine¹⁰⁴⁸ s'accordent sur l'existence d'un principe d'universalité de certains

¹⁰⁴³ CSS, art. 5 et 6.

¹⁰⁴⁴ CSS, art. 6, al. 2 et décret

¹⁰⁴⁵ Loi n° 015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso.

¹⁰⁴⁶ Arrêté du 10 mars 2008, art. 7.

¹⁰⁴⁷ Les organes de contrôle de l'OIT ont réaffirmé ce principe d'universalité à de multiples reprises, et leurs travaux ont permis d'attirer l'attention sur toutes sortes de situations dans lesquelles la législation ou la pratique nationale privait certaines catégories de travailleurs de la jouissance des principes et droits fondamentaux au travail, en droit ou en fait. Dans leur analyse, les organes de contrôle ont alors rappelé que les principes en question s'appliquaient également aux travailleurs temporaires, intérimaires, sous contrat, occasionnels, informels, ou encore employés dans l'économie domestique : V. BIT, *L'emploi atypique dans le monde : identifier les défis, ouvrir des perspectives*, rapp. préc.

Soulignons la remarque fort pertinente de V. De Stefano qui indique, s'agissant de la terminologie utilisée par les organes de contrôle de l'OIT, « qu'il est peu adéquat de présenter les travailleurs informels comme faisant partie d'une même catégorie ». L'auteur relativise toutefois en précisant « qu'il ne faut pas oublier que, quand ils font ce type d'observations, les organes de contrôle sont forcément influencés par le cas qui les occupe [...] Dans leurs écrits, ils reprennent donc fréquemment la terminologie qui figure dans les documents communiqués par les gouvernements et les organisations d'employeurs ou de travailleurs du pays [...] » : Cf. V. De Stefano, « Plus compliqué qu'il n'y paraît... », art. préc., p. 435-436.

¹⁰⁴⁸ Cf. not. V. De Stefano, art. préc., p. 435 et s. V. ég., I. Daugareilh, « La Déclaration du centenaire de l'OIT : tout un programme ! Première partie : la Déclaration de la centaine de l'OIT », *Dr. soc.* 2020, p. 13 et s. Pour aller plus loin, v. X. Beaudonnet, « L'utilisation des sources universelles du droit international du travail par les juridictions internes », art. préc. ; « Quelques observations sur l'utilisation des normes de l'OIT par les tribunaux nationaux », in P. Poliatakis de George, Tomi Kohiyama et Thomas Lieby (dir.), *ILO100 – Law for Social Justice*, Genève, BIT, 2019, p. 745-767.

droits sociaux reconnus fondamentaux par l'Organisation internationale¹⁰⁴⁹. Il faut entendre par-là que ces droits doivent faire l'objet d'un champ personnel défini largement par les Etats. Dans cette perspective, la recherche permet de soulever d'autres exemples par lesquels le droit du travail burkinabè pourrait s'inspirer de la définition du champ personnel des normes de l'OIT. Nous allons nous en tenir à trois exemples de dispositions qui font bien partie des droits et principes fondamentaux de l'OIT¹⁰⁵⁰. Comme tels ils sont universels, c'est-à-dire que « tous les Etats membres de l'OIT doivent s'y soumettre, même s'ils n'ont pas ratifié la convention en question, et que tous les travailleurs doivent en bénéficier, quelles que soient la nature de leur contrat et leur situation à l'égard de l'emploi »¹⁰⁵¹.

771. Premièrement, il convient de se référer aux commentaires de la Commission d'experts sur la convention n° 138 de 1973 qui porte sur l'âge d'admission à « l'emploi ou au travail dans une profession quelconque » (art. 2). La Commission a affirmé à plusieurs reprises que cet âge devait également « s'appliquer à l'emploi indépendant et à l'emploi dans l'économie informelle »¹⁰⁵².

772. La Commission souligne que cette observation est particulièrement vraie dans le cas des enfants travailleurs indépendants ou travaillant dans l'économie informelle parce que la législation nationale est fréquemment insuffisante pour couvrir adéquatement les enfants effectuant des travaux dangereux en dehors d'une relation d'emploi ou d'un contrat de travail¹⁰⁵³.

¹⁰⁴⁹ Il s'agit des 8 conventions suivantes : La Convention n° 87 sur la liberté syndicale, 1948 ; la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ; la Convention n° 29 sur le travail forcé, 1930 ; la Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, 1957 ; la Convention n° 138 sur l'âge minimum, 1973 ; la Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ; la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951 et la Convention n° 111 sur la discrimination dans l'emploi et la profession, 1958.

¹⁰⁵⁰ [CIT, Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, Genève, 18 juin 1998 \(Annexe révisée le 15 juin 2010\), 18 p.](#) V. not. : « L'ensemble des Etats membres de l'OIT même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir : a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ; b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ; c) l'abolition effective du travail des enfants ; d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ». Ces Principes et droits fondamentaux ont été à nouveau réaffirmés dans la [Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Genève, 2008, 13 p.](#)

¹⁰⁵¹ Cf. not. V. De Stefano, art. préc., spéc., p. 435.

¹⁰⁵² CEACR, Afghanistan et Etat plurinational de Bolivie, convention n° 138, observations publiées en 2018, et Botswana, convention n° 138, demande directe publiée en 2018.

¹⁰⁵³ [BIT, Donner un visage humain à la mondialisation : étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, CIT 101^e session, Genève, 2012, 429 p.](#) : v. paragraphe 340 et paragraphe 550.

773. Notre étude confirme cette analyse. En effet, dans le cas du droit du travail burkinabè, plus précisément, l'article 153 du Code du travail pose un principe de prohibition de ce qu'il appelle "les pires formes de travail des enfants". L'alinéa 2 de la même disposition précise le caractère d'ordre public absolu de la règle ainsi posée¹⁰⁵⁴. Cependant, au regard du champ d'application personnel établi à l'article 1^{er} dudit Code et sans autre précision, on estime que cette interdiction formelle ne s'applique qu'aux enfants en situation de travail salarié, ou plus largement en stage ou en apprentissage formellement établis. La disposition d'ordre public absolue ne vise donc pas expressément les enfants qui travailleraient dans les professions non-salariés et/ou dans les secteurs de l'économie informelle. Cela constitue un argument de plus qui pourrait amener le législateur à choisir un principe de définition du champ des dispositions du Code du travail au cas par cas.

774. Deuxièmement et s'agissant des dispositions concernant la prohibition des discriminations, « la Commission d'experts a rappelé que, pendant la négociation de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la proposition visant à exclure les indépendants du champ d'application du texte a été rejetée à deux reprises »¹⁰⁵⁵. Là encore, certes, l'article 4 du Code du travail interdit « toute discrimination en matière d'emploi et de profession »¹⁰⁵⁶. Le même code prévoit aussi des dispositions interdisant la discrimination dans les situations de travail par intermédiation¹⁰⁵⁷. Enfin, la loi fait figurer le principe de non-discrimination parmi les dispositions obligatoires des conventions collectives extensibles¹⁰⁵⁸. Dans tous les cas précités et se référant aux normes de l'OIT, le Code du travail pourrait indiquer expressément que ces dispositions s'appliquent à toute personne en situation de travail ou d'activité professionnelle.

775. Troisièmement et concernant les dispositions relatives au droit de négociation collective, l'étude du droit du travail burkinabè révèle que si le législateur s'autorise quelques

¹⁰⁵⁴ C. trav., art. 153, al. 2.

¹⁰⁵⁵ BIT, étude d'ensemble 2012 préc., paragraphe 733. *Ibid.*, paragraphe 658 : « Les rapports préparatoires et le texte de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, où on trouve l'expression "tous les travailleurs", confirment aussi qu'aucune exclusion n'est possible pour cet instrument particulier » : cité par V. De Stefano, art. préc., spéc., p. 437.

¹⁰⁵⁶ C. trav., art. 4. *Idem* s'agissant du travail forcé ou obligatoire : C. trav., art. 5. V. ég., C. trav., art. 38 « L'employeur doit s'interdire toute discrimination de quelque nature que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de maintien dans l'emploi ou de licenciement, notamment par rapport au statut sérologique de l'infection à VIH réel ou apparent ».

¹⁰⁵⁷ C. trav., l'art 26 vise les bureaux ou offices privés de placement de même que les entreprises de travail temporaire.

¹⁰⁵⁸ C. trav., art. 116, point 3.

extensions, en particulier en ce qui concerne les travailleurs du secteur public¹⁰⁵⁹, ces extensions ne semblent pas toucher les travailleurs non-salariés et non fonctionnaires. De ce point de vue, l'enjeu d'un perfectionnement du droit du travail est crucial en ce qui concerne les garanties accordées aux travailleurs, en général et en particulier s'agissant des travailleurs autonomes et indépendants.

776. À cet égard, l'interprétation de la Commission d'experts est sans équivoque en faveur d'une définition large¹⁰⁶⁰ du concept de travailleur, des conventions fondamentales, en général, et, en particulier, pour l'application de la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948, et la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949. La Commission a souligné à plusieurs reprises que, sous réserve des exceptions autorisées par le texte de ces conventions, tous les travailleurs jouissent des droits collectifs au travail, y compris les indépendants.

777. Dans le même ordre d'idées, le Comité de la liberté syndicale a affirmé que « tous les travailleurs [...] devraient avoir le droit de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier »¹⁰⁶¹. Il ajoute que, « le critère à retenir pour définir les personnes couvertes n'est donc pas la relation d'emploi avec un employeur ; cette relation est en effet souvent absente, comme pour les travailleurs de l'agriculture, les travailleurs indépendants en général ou les travailleurs des professions libérales, qui doivent pourtant jouir du droit syndical »¹⁰⁶², ainsi que du « droit de négociation collective »¹⁰⁶³.

778. Tous ces arguments justifient notre suggestion de l'introduction en droit burkinabè d'un principe de participation et d'un droit à la négociation collective pour tous les travailleurs¹⁰⁶⁴. Le législateur pourrait donc s'appuyer sur la lettre et l'esprit à la fois des normes internationales du travail et du Code de sécurité sociale, plus précisément de son objet et de son but, pour

¹⁰⁵⁹ C. trav., art. 127-129. Il convient de rappeler que les travailleurs des secteurs publics sont *a priori* expressément exclus du champ d'application du Code du travail : v. C. trav., art. 1^{er}.

¹⁰⁶⁰ Sur la question de la valeur juridique des travaux des instances de contrôle de l'OIT (CEACR, Commission de l'application des normes), v. Constitution de l'OIT, art. 37 paragraphe 1 qui donne compétence exclusive à la Cour internationale de justice pour donner force contraignante à l'interprétation des conventions. Cependant, les auteurs s'accordent à dire que les interprétations des organes de contrôle de l'OIT ne sont pas dépourvues de valeur juridique : v. not. I. L. Miendjiem, art. préc., p. 483 ; Cf. V. De Stefano, art. préc., p. 434. ; X. Beaudonnet, art. préc., p. 755 et X. Beaudonnet (dir.), *Droit international du travail et droit interne, Manuel de formation pour les juges, juristes et professeurs de droit*, Centre international de formation, Turin, 2009, p. 91 et s.

¹⁰⁶¹ BIT, *La liberté syndicale : compilation des décisions du Comité de liberté syndicale*, Genève, 6^e éd., 2018, 358 p. : v. paragraphe 387.

¹⁰⁶² *Ibid.*

¹⁰⁶³ *Ibid.*, paragraphe 1285 et BIT, 2012, paragraphe 209.

¹⁰⁶⁴ V. *infra* n° 899 et s.

envisager la possibilité de reconfigurer de manière à étendre le champ de certaines des dispositions du Code du travail. L'idée est d'imaginer de nouvelles façons de faire afin que, comme le suggère Monsieur Valerio De Stefano, « tous les travailleurs aient accès à certaines garanties fondamentales, quel que soit leur régime contractuel ou leur statut professionnel »¹⁰⁶⁵.

II. L'introduction d'un principe de définition fonctionnelle¹⁰⁶⁶ du travailleur

779. À l'inverse des normes de l'OIT et du droit français, le législateur burkinabè donne une définition du concept de travailleur dans le Code du travail. Pour l'application dudit Code, en effet, est considéré comme travailleur « toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur »¹⁰⁶⁷.

780. Les droits du travail de la plupart des Etats d'Afrique francophones au sud du Sahara s'inscrivent dans la même dynamique¹⁰⁶⁸. Cela s'explique historiquement par le fait que « le Code du travail des Territoires d'Outre-mer (TOM) de 1952 qui consacre ce champ d'application pour la majorité des pays [...] limite l'application du droit du travail aux seuls travailleurs juridiquement subordonnés à l'exclusion des autres catégories de travailleurs »¹⁰⁶⁹.

781. Le terme travailleur dans le Code du travail renvoie ainsi seulement au salarié. L'usage du mot travailleur semble être, de ce point de vue, considéré comme une erreur volontaire voire une « exagération langagière »¹⁰⁷⁰. Cela apparaît dans la doctrine. Par exemple, selon le

¹⁰⁶⁵ Cf. not. V. De Stefano, art. préc., p. 426.

¹⁰⁶⁶ L'adjectif fonctionnel est entendu comme une définition « qui répond à un besoin » ou « qui a pour objet de déterminer le rôle, l'adaptation de tel élément d'un système à une fin » : v. [Dictionnaire CNRTL](#).

¹⁰⁶⁷ C. trav., art. 2. Cette définition est une reprise à l'identique de l'article 1^{er} du Code du travail des TOM de 1952.

¹⁰⁶⁸ Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail au Mali (art. 1^{er}) ; Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail en Côte d'Ivoire (art. 2) ; Loi n° 97-17 portant Code du travail au Sénégal, 1^{er} décembre 1997 (art. 2).

¹⁰⁶⁹ I. L. Miendjiem, « Réflexions sur le champ d'application du droit du travail dans l'espace OHADA », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., spéc., p. 456.

¹⁰⁷⁰ V. not. G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *Droit du travail*, coll. « Précis », Paris, Dalloz, 35^e éd., 2022, Introduction, p. 1. L'ouvrage s'ouvre par cette indication : « Malgré son nom, le droit du travail ne régit pas l'ensemble des situations de travail. La matière ne traite que de la situation juridique des "salariés", lesquels sont des travailleurs rémunérés, subordonnés et soumis au droit privé ». Les auteurs ajoutent cette précision : « L'usage du mot "travail" sans spécification, sans adjectif, est donc une exagération langagière ».

Professeur Ousmane Sidibé, en matière d'applicabilité du droit du travail « aucune distinction n'est faite ni à faire, du point de vue juridique, entre « économie informelle » et « secteur moderne »¹⁰⁷¹. Abondant dans le même sens, le Professeur Isidore Léopold Miendjiem souligne que « si donc l'application du droit du travail n'est pas tributaire du caractère formel ou informel du secteur d'activité économique dans lequel l'activité professionnelle est exercée, la difficulté devient celle de caractériser le lien de subordination »¹⁰⁷².

782. Cependant, ces précisions doctrinales ne lèvent pas totalement l'amalgame terminologique qui naît à la faveur du flou juridique existant en particulier lorsqu'on rapporte la notion de travailleur à celle d'économie informelle, toutes deux étant des notions génériques qui n'enseignent pas en réalité la diversité de catégories juridiques qu'elles peuvent enfermer.

783. Le problème présente un enjeu majeur, à savoir celui de la détermination du champ d'application personnel des lois en matière du travail et de la sécurité sociale. Si le Code du travail a bien vocation à s'appliquer dès lors qu'il y a une relation de travail subordonné, il se trouve lourdement éprouvé par la réalité, l'expression économie informelle (entendue par nous comme une non-catégorie juridique) étant utilisée, comme cela a été évoqué précédemment, pour désigner « la diversité considérable des travailleurs »¹⁰⁷³. Ainsi, le mot travailleur a « un sens plus large, il recouvre tous ceux qui exercent une activité professionnelle, qu'elle soit salariée ou indépendante »¹⁰⁷⁴.

784. Certes, cette définition a le mérite d'exister. Elle étonne néanmoins dans un contexte où le mimétisme est souvent présent malgré les critiques formulées en son encontre, en particulier dans un cadre juridique où il n'est pas courant de définir expressément le mot travailleur, en

¹⁰⁷¹ V. O. O. Sidibé, « Le droit malien de la santé et de la sécurité au travail à l'épreuve des réalités de l'économie informelle », in Ph. Auvergnon (dir.), *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*, coll. « Études africaines », Paris, Harmattan, 2014, p. 191.

¹⁰⁷² Cf. I. L. Miendjiem, « Réflexions sur le champ d'application du droit du travail... », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., spéc., p. 458. Selon l'auteur, si un rapport de pouvoir n'est pas impossible à établir ; néanmoins, « [...] dans le secteur informel, il peut sembler difficile de rechercher l'indice fondé sur le rapport du pouvoir du fait de la prépondérance dans ce secteur des unités économiques caractérisées par des relations d'emploi fondées sur les liens de conjugalité ou de parenté qui engendrent une quasi-inexistence d'une division de travail peu propice à la mise en exergue des faits permettant d'établir un lien de subordination ».

¹⁰⁷³ V. BIT, *Étude d'ensemble 2012* préc., note 71 : L'économie informelle inclut « des travailleurs salariés et des personnes travaillant à leur propre compte et les membres de leurs familles qui apportent leur contribution et des personnes qui passent d'un statut à l'autre ; elle englobe aussi des travailleurs qui relèvent de nouvelles dispositions en matière de travail flexible et qui se retrouvent à la périphérie de l'entreprise principale ou au bas de la chaîne de production ».

¹⁰⁷⁴ I. L. Miendjiem, « Réflexions sur le champ d'application du droit du travail... », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., spéc., p. 457. Néanmoins, l'auteur relativise en soulignant qu'il faut reconnaître avec J. Savatier que « les juristes réservent habituellement le mot travailleur à l'activité professionnelle salariée : le travailleur c'est le salarié » : J. Savatier, « Le travail non marchand », *Dr. soc.* 2009, p. 73.

l'occurrence dans les droits d'inspiration qui pour la plupart ont pour tradition de ne pas donner une définition unique du mot travailleur¹⁰⁷⁵. En cela, la législation burkinabè procède d'une rupture vis-à-vis de ses « modèles » d'inspiration, à savoir, le droit français et celui de l'OIT¹⁰⁷⁶.

785. Pour autant, si le mot travailleur porte à confusion, la définition qui en est retenue, en l'occurrence celle issue de l'article 2 du Code du travail, est une reprise de la jurisprudence établie en droit français¹⁰⁷⁷. La lecture du Code de sécurité sociale reformée en date du 6 avril 2021 permet de nuancer cependant l'existence de cette ambiguïté dans l'interprétation de la qualité de travailleur. À l'inverse, la terminologie apportée par la loi de 2021 révèle l'esprit du législateur d'étendre le champ d'application de la loi sur la sécurité sociale. En effet, il est expressément écrit que l'article 1^{er} du Code précité institue un régime de sécurité sociale applicable « aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso »¹⁰⁷⁸. C'est une différence de taille qui a été reprise de la loi du 11 mai 2006. Le mot travailleur seul ne semble donc pas être de nature à suffire à définir le champ d'application personnel de ladite loi, d'où la nécessité d'apporter la précision visant le qualificatif « salariés ».

786. Par ailleurs, l'appréhension du concept de travailleur par le droit n'est guère compliquée dans l'hypothèse où le législateur se donnerait pour objectif de définir le champ d'application de la législation sociale au cas par cas en fonction de la norme considérée. Ainsi, réfutant la thèse selon laquelle l'exclusion de droit ou de fait des travailleurs des secteurs informels et ceux qui sont économiquement dépendants s'expliquerait par la question classique de l'ineffectivité¹⁰⁷⁹ du droit du travail, le Professeur Isidore Léopold Miendjem affirme surtout la problématique du renouvellement du champ d'application de ce droit et suggère « une

¹⁰⁷⁵ Cette définition est souvent fonctionnelle. Ainsi en est-il, par exemple, du livre VII du Code du travail français et des normes internationales du travail comme nous venons de le voir.

¹⁰⁷⁶ Par ex., étudiant de façon minutieuse l'interprétation des conventions fondamentales par les organes de contrôle de l'OIT, V. De Stefano affirme que puisque « l'OIT ne propose pas de définition universelle des termes « salariés » et « relation de travail », il faut déterminer ce champ d'application au cas par cas [...] » : Cf. V. De Stefano, *op. cit.*, p. 423.

¹⁰⁷⁷ Cass. civ. fr., 6 juill. 1931, arrêt Bardou préc.

¹⁰⁷⁸ CSS, art. 1^{er}.

¹⁰⁷⁹ Sur cette question, v. not. R. F. Meknassi, « L'effectivité du droit du travail et l'aspiration au travail décent dans les pays en développement : une grille d'analyse », Genève, *Institut international d'études sociales* 2007, p. 1-31 ; Du même auteur, « L'ineffectivité : la revanche des faits sur la prétention de la règle formelle », in Ph. Auvergnon (dir.), *L'effectivité du droit du travail...*, art. préc., p. 55-77.

application intelligente »¹⁰⁸⁰ du critère de subordination, afin « d'étendre la protection aux travailleurs actuellement non protégés par le droit du travail »¹⁰⁸¹.

787. Il convient donc de constater qu'en réalité une difficulté d'application du droit du travail aux travailleurs non-salariés apparaît, parce que le législateur s'autolimite et s'inscrit quelque peu en décalage non seulement des objectifs sociaux de la Constitution, mais également à l'égard de l'évolution des normes du droit social international de l'OIT auquel il a adhéré et ratifié la totalité des conventions fondamentales qui prônent la justice sociale comme « objectif historique de l'Organisation »¹⁰⁸². Cela s'explique en partie également par l'existence d'un problème de légistique matérielle observée dans plusieurs domaines, en particulier dans le domaine social où il est communément admis de faire participer les acteurs professionnels dans le processus législatif régissant les relations de travail.

788. Pour ce faire, il faut avant tout identifier les acteurs des relations professionnelles et les amener ensuite à réfléchir sur les solutions qui peuvent être proposées soit individuellement, soit collectivement, notamment sur le plan sectoriel afin de réaliser l'objectif d'amélioration des conditions de travail et des garanties sociales en faveur des travailleurs. C'est seulement à l'issue de ces deux premières étapes que le législateur doit recourir enfin à des formalistes à qui il doit instruire la formalisation de sa vision qui est alors une vision partagée avec les acteurs sociaux. C'est uniquement dans ces conditions que l'on peut avoir des lois qui répondent aux réalités sociales servant d'instrument en faveur d'une amélioration de la protection des travailleurs.

789. Or dans la pratique, pour concevoir un projet ou une proposition de loi, le législateur¹⁰⁸³ confie l'idée d'un texte à une structure, le plus souvent un cabinet de consultant international, qui fait un recensement des anciens textes afin de rédiger un nouveau projet de texte. À la suite

¹⁰⁸⁰ Cf. I. L. Miendjiem, « Réflexions sur le champ d'application du droit du travail... », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., spéc., p. 455. V. ég. Ph. Auvergnon, « Contrôle étatique, effectivité et ineffectivité du droit du travail », *Dr. soc.* 1996, p. 598.

¹⁰⁸¹ *Ibid.*

¹⁰⁸² Pour aller plus loin sur l'objectif de justice sociale et notamment son lien avec travail décent, v. not. M.-A. Moreau et J.-M. Servais, « Quel avenir pour l'OIT ? », *RDT* 2012, p. 530 ; M.-A. Moreau, « Vers un nouveau souffle pour une vieille dame », *RDT* 2012, p. 533 ; J.-M. Servais, « L'incontournable besoin d'une agence de régulation sociale », *RDT* 2012, p. 530 cité par I. Daugareilh, art. préc., spéc. p. 11 : La Déclaration de 2008 sur la justice sociale dans la mondialisation de l'économie consacre et donne une base normative à la notion de travail décent mise en avant par le DG de l'OIT, Juan Somavia, lors de la Conférence internationale de 1999 qui a constitué le cadre général de l'action de l'OIT sur le plan interne et externe.

¹⁰⁸³ Le législateur est utilisé au sens large du terme, c'est-à-dire le Gouvernement dont émane la majorité des projets de lois votés et les députés de l'Assemblée nationale qui peuvent faire des propositions de loi.

de ce document de base, le législateur invite des acteurs à se prononcer sur tel ou tel aspect du document de base. Avec ces rencontres sporadiques, le législateur estime en général avoir fait l'audition des acteurs et retient que la loi est légitime. En réalité, elle ne l'est pas vraiment. Puisqu'à aucun moment il n'a été en mesure d'identifier le(s) problème(s) mêmes qu'il veut résoudre, de cerner bien ses causes et de proposer des solutions à long terme. Par voie de conséquence, il n'est pas hasardeux de voir des lois être adoptées et puis, deux ans après, ne plus être applicables ou appliquées parce qu'elles sont déjà désuètes.

790. On ne peut évidemment pas contester le fait que la loi soit légitime au moins partiellement, parce que l'office du législateur, quoique critiquable sur cet aspect, se rattache à la légitimité qu'il tient du suffrage universel direct. Dans ce contexte, des réflexions doivent être menées afin d'inspirer le législateur à prendre des pratiques aucunement contestées et largement ancrées et appliquées sur le long terme dans la plupart des sociétés africaines en particulier au Burkina Faso. C'est notamment à cela que se sont attelés les Professeurs Moussa Samb¹⁰⁸⁴ et Ousmane Sidibé¹⁰⁸⁵ dans leur quête « d'un esprit du droit africain ». Par exemple, s'agissant de la prévention et de la réparation des accidents de travail en particulier dans l'économie informelle, le Professeur Ousmane Sidibé suggère « d'éviter de refouler dans le non-droit des mécanismes et pratiques de solidarités communautaires de redistribution et d'entraide traditionnelles »¹⁰⁸⁶ qui existent aujourd'hui encore dans les sociétés africaines et qui semblent être « au cœur de l'organisation du travail dans le droit coutumier africain »¹⁰⁸⁷.

791. Cependant, en plus du problème de légistique matérielle, se présente un autre problème plus fondamental de philosophie de la loi en matière de politique sociale. Ainsi, dans la perspective d'extension du champ d'application personnel du Code du travail auquel renvoie le Code de sécurité sociale, une solution peut être trouvée dans le recours à la technique de l'assimilation. En effet, selon l'article 1^{er} du Code de sécurité sociale le régime de sécurité

¹⁰⁸⁴ M. Samb, « À propos de la médiation comme mode alternatif de résolution des conflits en Afrique », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., p. 637-650. Du même auteur, « Pluralisme juridique et institutionnel : À propos de la résolution des conflits sociaux par des modes alternatifs dans les pays africains », in Ph. Auvergnon (dir.), *Les juges et le droit social, Actes du séminaire international de droit comparé du travail, des relations professionnelles et de la sécurité sociale*, Bordeaux, Comptasec, 2002, p. 205 et s. Pour une analyse philosophique sur la palabre comme mode de résolution des conflits en Afrique, v. not. J.-G. Bidima, *La palabre : une juridiction de la parole*, Paris, Michalon, 1997, 127 p.

¹⁰⁸⁵ O. O. Sidibé, « À la recherche de l'esprit du droit africain... », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., p. 651-668. Du même auteur, « Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999, p. 130.

¹⁰⁸⁶ O. O. Sidibé, « À la recherche de l'esprit du droit africain... », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., spéc., p. 663.

¹⁰⁸⁷ *Ibid.*, p. 662.

sociale obligatoire couvre les salariés et les travailleurs assimilés aux salariés. Cette assimilation au salariat par détermination de la loi permet une définition large du travailleur au cas par cas selon les branches couvertes et en fonction des garanties prévues. Par conséquent, rien ne s'opposerait à la suppression de l'article 5 *in fine* du Code de sécurité sociale, autrement dit à l'assurance volontaire du moins dans sa conception actuelle. Cela est d'autant plus acceptable que la loi du 6 avril 2021 portant Code de sécurité sociale rompt avec la référence à la notion d'ayant droit prévue dans le Code de 2006. Désormais donc, on peut considérer que le droit de la sécurité sociale s'applique aux travailleurs salariés et assimilés en qualité unique d'assurés sociaux.

792. Une autre ambiguïté demeure s'agissant du champ d'application personnel du Code du travail. En particulier, l'article 2 *in fine* dispose que « pour la détermination de la qualité de travailleur, il n'est tenu compte ni du statut juridique de l'employeur ni de celui de l'employé ». La question se pose de savoir de quel statut juridique le texte est fait référence.

793. Cette dernière question reste entière quand la lecture de plusieurs autres dispositions du même Code permet d'observer que le législateur burkinabè a recours de façon occasionnelle à une définition au cas par cas de son champ d'application personnel. Par exemple, le Code du travail exclut expressément de son champ d'application « les agents de la fonction publique, les magistrats, les militaires, les agents des collectivités territoriales ainsi que tout travailleur régi par une loi spécifique ne sont pas soumis aux dispositions de la présente loi »¹⁰⁸⁸. Pourtant, le même code consacre une section 5 aux conventions collectives de travail dans les services, entreprises et établissement public¹⁰⁸⁹. Plus précisément, il est prévu que « lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives de travail peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre »¹⁰⁹⁰.

794. Une autre illustration marquante apparaît au chapitre 2 du titre VII du Code du travail sur les parties à des différends collectifs de travail¹⁰⁹¹. Là encore, l'article 368 du Code précité ouvre la voie à l'application desdites dispositions « aux salariés des services, entreprises et

¹⁰⁸⁸ C. trav., art. 3.

¹⁰⁸⁹ C. trav., art. 127 et s.

¹⁰⁹⁰ C. trav., art. 128.

¹⁰⁹¹ Le conflit collectif est défini comme « un différend qui naît en cours d'exécution d'un contrat de travail et qui oppose un ou des employeurs à un groupe organisé ou non de travailleurs pour la défense d'un intérêt collectif » : C. trav., art. 367.

établissements publics (...) en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires spécifiques »¹⁰⁹².

795. Ces dispositions sont la preuve que le législateur burkinabè a déjà recours à la modalité de définition du champ d'application personnel des dispositions de la législation en matière du travail et de la sécurité sociale au cas par cas en fonction de l'objet et de la finalité de la norme. Ainsi en est-il par exemple du régime juridique des conventions collectives de travail ou encore du régime de l'assurance vieillesse. Cependant, le recours à cette faculté de définition *in concreto* reste timide et se fait seulement de façon exceptionnelle. ***L'adaptation que nous suggérons consiste à passer de cette exceptionnalité en admettant de façon plus large cette modalité de réglementation notamment par la consécration d'un principe de définition du champ personnel des dispositions de la législation du travail au cas par cas en fonction de la disposition concernée et de ses finalités.***

¹⁰⁹² C. trav., art. 368.

CONCLUSION DE LA SECTION I

796. Un constat d'exclusion des travailleurs autonomes et indépendants de l'encadrement juridique des formes de travail au Burkina Faso conduit à proposer une définition au cas par cas de la notion de travailleur pour l'application des lois en matière de travail et de protection sociale. Cette proposition est conforme aux modalités de l'OIT. Cette dernière n'hésite pas à préciser que certains instruments juridiques qu'elle adopte s'appliquent à tous les travailleurs quel que soit le statut professionnel. En particulier, l'Organisation utilise le cadre élargi de la relation de travail pour atteindre ses objectifs d'extension de la protection au-delà des travailleurs salariés.

797. L'étude permet d'observer en effet une variation de la définition de la notion de travailleur en fonction des objectifs visés par l'Organisation, lorsqu'elle adopte les normes internationales du travail en général et particulièrement des conventions touchant les droits fondamentaux au travail. Ces dernières peuvent ainsi justifier une réforme de la notion de travailleur dans les droits du travail nationaux.

798. La recherche révèle également que le législateur burkinabè n'est pas totalement étranger à cette modalité de définition, même si celui-ci n'y a recours qu'occasionnellement. Il en résulte qu'une partie infime de la législation du travail est aujourd'hui concernée. Pour favoriser l'extension de certains droits des salariés aux travailleurs autonomes et indépendants, la formulation d'un principe de définition fonctionnelle du travailleur est souhaitée.

SECTION II. LA CONSÉCRATION DU PRINCIPE DE SOLIDARITÉ NATIONALE ET DE RÉGLEMENTATION CONVENTIONNELLE DES FORMES DE TRAVAIL AUTONOME ET INDEPENDANT

799. La première étape qui nous semble majeure, voire inéluctable, consiste à définir ou à redéfinir juridiquement certains concepts clés qui serviront de cadre d'analyse et de choix à faire pour l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut. Il s'agit alors d'opérer une clarification du contenu de certains concepts et notions à l'allure parfois simple, mais qui demeurent des concepts non définis jusqu'à maintenant et donc parfois difficiles à appréhender, voire impossibles à mobiliser d'un point de vue juridique pour soutenir les réformes nécessaires à engager.

800. Il semble impératif de penser plus largement le principe de solidarité en retenant la solidarité nationale qui inclut évidemment les diverses formes de solidarité professionnelle. La solidarité nationale permet de saisir notamment les travailleurs sans statut qui ne sont donc couverts par aucune forme de solidarité professionnelle. En ce sens, elle apparaît comme une valeur cardinale dans tout système de protection sociale. Cette valeur est pourtant assez peu représentée dans les textes régissant la matière au Burkina Faso. Il conviendrait alors de remédier à ce « vide » en les y traduisant.

801. Par ailleurs, nous observons que tout se passe comme si la majorité des travailleurs ne se sentent pas concernés par les réflexions entourant l'adoption des lois régissant leur activité professionnelle. Or, ces lois ont souvent une conséquence directe sur l'activité professionnelle et sur la protection des travailleurs. Il va sans dire que leur inapplication emporte un déficit voire une absence totale de protection. Pour y remédier, nous allons tenter de démontrer que la réglementation conventionnelle peut être un instrument adapté de participation des acteurs professionnels. En tant que tel, il convient de privilégier cette modalité de réglementation dans la détermination des conditions de travail et de garanties sociales des travailleurs autonomes et indépendants. Cela se justifie par le fait que le droit conventionnel présente au moins un double avantage. Le premier est que ce droit étant par définition le fruit des efforts de négociation des acteurs eux-mêmes, son adoption suppose une meilleure compréhension des problématiques et enjeux du travail. Le second est qu'une fois les questions essentielles maîtrisées par les travailleurs ou/et leurs représentants, il apparaît plus aisé de faire accepter la norme négociée par ceux-ci. Cela permet par conséquent de résoudre le problème de la non connaissance des

textes, celle-ci étant identifiée par beaucoup comme une des principales causes de son inapplication et parfois de son inapplicabilité.

802. Nous verrons ainsi que le droit positif peut être amélioré par la formulation d'un principe de solidarité nationale dans l'ensemble des textes régissant la sécurité sociale (§ 1). Malgré l'admission des sources professionnelles, à savoir les conventions et accords collectifs de travail, nous constatons un déficit d'attrait pour la négociation collective. Cette dernière, entendue comme une forme de dialogue social¹⁰⁹³, permet de corriger certaines défaillances du droit unilatéral¹⁰⁹⁴ et de le compléter afin de l'améliorer. Ainsi, l'introduction d'un principe de règlementation conventionnelle permet de revitaliser le droit de la négociation collective. En ce

¹⁰⁹³ Formule très prisée dans les rapports sociaux d'une manière générale et en particulier par les organisations internationales telles que l'OIT, le dialogue social est défini comme « la participation des travailleurs, des employeurs et des Gouvernements aux décisions relatives à l'emploi et à toute question afférente au lieu de travail. Il englobe toutes les formes de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre les représentants des trois groupes susmentionnés qui portent les politiques économiques et sociales et les politiques du travail. À ce titre, le dialogue social est à la fois un moyen de réaliser des progrès sociaux et économiques et un objectif en soi puisqu'il donne à la population l'occasion de se faire entendre et d'exercer une influence sur la société et le lieu de travail » : OIT, *Dialogue social, Discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, rapport VI, CIT, 102^e session 2013, 120 p., spéc., p. 5 ; OIT et OCDE (dir.), *Concrétiser le travail décent et la croissance inclusive : les avantages du dialogue social*, note thématique, Genève, 2017. Dans le même sens, le Directeur général de l'OIT a affirmé qu'« un vrai dialogue social peut être mutuellement avantageux pour les Gouvernements, les entreprises, les travailleurs et la société tout entière » et qu'il peut « favoriser la productivité et la croissance durables des entreprises et aboutir à de meilleurs niveaux de formation et de qualification des travailleurs », v. Guy Ryder, Directeur général de l'OIT. Communiqué de presse de l'OIT, 18 septembre 2017. Pour aller plus loin sur le sujet, v. not. A. Cissé-Niang, « Dialogue social : quelques pistes d'échanges sur un concept à géométrie variable et des pratiques polymorphes », in *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde*, ouvr. préc., p. 8 ; Ph. Martin, « Dialogue social et régulation juridique, une problématique européenne » in MARTIN, Philippe (dir.), *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, Bordeaux, Presses universitaires de Bordeaux, 2007, p. 21-42. ; Nicole Maggi-Germain, « Sur le dialogue social », *Dr. soc.* 2007, p. 798 ; Ricardo Escudero Rodriguez, « Quelques réflexions sur le dialogue social : signification, portée, faiblesses et risques », in Ph. Martin (dir.), *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, art. préc., p. 63. V. enfin, F. Coulibaly, *Dialogue social au Mali : Réalités et enjeux*, thèse Bordeaux, version publiée, Paris, L'Harmattan, 2019 et D. K. Kouakou, *Dialogue social en Côte d'Ivoire*, thèse Bordeaux, 2020, p. 34 et s.

¹⁰⁹⁴ Ph. Auvergnon et Ch. Kenoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde*, ouvr. préc., p. 10. Pour ces auteurs, « plus qu'un ensemble de mécanismes de régulation sociale, il s'agit en réalité d'une méthode appelant un type de comportement des acteurs sociaux et, parfois, de ceux gouvernementaux ». Les mêmes auteurs affirment que le « dialogue social vise des processus intervenant dans le champ social éloigné de toute décision ou de tout acte de gestion d'ordre unilatéral. En outre, un dialogue social peut précéder un acte formellement unilatéral ou s'inscrire à sa suite, accompagner sa mise en œuvre ou contribuer à son évaluation. Il peut ainsi constituer une alternative aux défaillances du droit unilatéral en conduisant à l'adoption d'un compromis, d'une position commune, voire d'une norme négociée s'imposant dans un champ donné à quelques-uns ou à tous ».

sens, la réglementation conventionnelle apparaît comme un outil efficace afin d'accroître l'application des lois en matière de travail et de protection sociale (§ 2).

§ 1. La consécration d'un principe de solidarité nationale

803. Dans le cadre de la perfectibilité de la réglementation du travail, il est utile d'organiser les intérêts sociaux autour de valeurs communes dont la représentation est relativement facile et indispensable pour aborder toute réforme en matière de droit du travail et de la protection sociale. Parmi les valeurs qui sont susceptibles d'acceptation, le choix a été fait de s'attarder sur celle touchant à la notion juridique de solidarité en général, en particulier celle de solidarité nationale parce que les solidarités professionnelles sont restrictives et se limitent ainsi à une communauté de travailleurs. Ces valeurs existent depuis la création du régime de sécurité sociale¹⁰⁹⁵ mais connaissent un succès mitigé puisqu'elles ne s'appliquent aujourd'hui qu'aux agents publics et aux travailleurs du secteur formel¹⁰⁹⁶.

804. Dans cette perspective, la solidarité nationale sert de fondement juridique pour expliquer mais aussi pour contraindre à l'affiliation et à la contribution de tous à l'organisation et au financement du système de protection sociale. La configuration vraisemblable reste donc la contrainte juridique ou, dans le meilleur des cas, la coopération (volontaire) au sens retenu par le Professeur Jean-Pierre Laborde¹⁰⁹⁷. La difficulté à saisir la notion de solidarité abstraite a révélé le besoin (ou la nécessité) pour le législateur français de faire figurer une référence explicite de la solidarité dans les textes régissant la sécurité sociale et d'en faire le fondement. Selon l'auteur précité, « cette difficulté est vraisemblablement liée, au moins en partie, à ce que la solidarité – qui, dans son sens en quelque sorte naturel, est un élan vers autrui, mouvement spontané d'adhésion à des valeurs communes -, n'a pu se réaliser en matière de sécurité sociale qu'en passant par les canaux étroits et rigoureux, par la sévère férule de l'affiliation obligatoire »¹⁰⁹⁸.

¹⁰⁹⁵ Il faut rappeler que les différentes branches du système de sécurité sociale ont été créées entre 1955 et 1960 : V. *supra* n° 473 et s.

¹⁰⁹⁶ La solidarité professionnelle se traduit en particulier par la mutualisation entre la CNSS et la CARFO en matière de prise en charge des risques professionnels des salariés et fonctionnaires des caisses de retraites : V. *supra* n° 473 et s.

¹⁰⁹⁷ J.-P. Laborde, « La solidarité, entre adhésion et affiliation », in A. Supiot (dir.), art. préc., spéc., p. 110 et s.

¹⁰⁹⁸ *Ibid.*, p. 110.

805. En droit français, la solidarité nationale a connu un mouvement qui l'a vu passer de l'idée au principe politique, puis juridique. La notion semble faire l'objet d'une définition évolutive au fil de multiples réformes sur la protection sociale et tendant pour l'essentiel vers la création d'un régime de protection sociale commun à tous les travailleurs, voire à toutes les personnes¹⁰⁹⁹. Ainsi, on peut relever qu'historiquement, si elle est présente dans les discours politiques qui entourent la mise en œuvre de la Sécurité sociale, la solidarité nationale se trouvait absente des lois et ordonnances instituant un système de sécurité sociale en France. Le terme de « solidarité » ne figure pas en effet dans l'ordonnance du 4 octobre 1945, ni même dans la loi du 22 mai 1946 portant généralisation de la Sécurité sociale. Mais dans les discours, pour Monsieur Laroque : « c'est que la sécurité sociale, pour être efficace, doit reposer sur une solidarité nationale. Tout le monde doit participer à ses charges dans la mesure de ses moyens. Or, un système de sécurité sociale qui n'embrasse que les travailleurs salariés, établit bien une solidarité entre tous les travailleurs, et dans une certaine mesure entre leurs employeurs, mais laisse en dehors des catégories très importantes de la population »¹¹⁰⁰.

806. Cet état des faits prend une tournure beaucoup plus importante dans le contexte des pays en développement, qui ne peuvent pas imiter les pays développés, lesquels peuvent « se permettre une politique de redistribution sociale de type keynésien »¹¹⁰¹. Face à la difficulté de mobilisation des ressources financières, la solidarité nationale apparaît comme un instrument d'évolution du droit social. D'ailleurs, constatant l'inefficacité¹¹⁰² du droit du travail, nombre de juristes¹¹⁰³ partagent l'idée d'un changement de paradigme et appellent cette évolution de tous leurs vœux afin que, comme le confirment des thèses récentes, le droit social en Afrique

¹⁰⁹⁹ V. La conception de la solidarité nationale théorisée par le juriste Carré de Malberg dans l'article de Jonas Knetsch, « La solidarité nationale, genèse et signification d'une notion juridique », *Revue française des affaires sociales*, 2014/1-2, p. 32-44.

¹¹⁰⁰ P. Laroque, « Sécurité sociale et assurances sociales : la mise en œuvre de la sécurité sociale » (1945, 1047), *Vie sociale*, n° 10, 2015, p. 51-71. Cité par Coralie Larrazet, *La solidarité dans la protection sociale des travailleurs non-salariés*, thèse Lorraine, nov. 2021, spéc., p. 68.

¹¹⁰¹ J. Ki-Zerbo, *A quand l'Afrique ? Entretien avec René Holenstein*, ouvr. préc., p. 160.

¹¹⁰² V. not. I. L. Miendjiem, « Réflexions sur le champ d'application du droit du travail... », art. préc., p. 455.

¹¹⁰³ O. O. Sidibé, « L'évolution des systèmes de protection sociale en Afrique sub-saharienne : une illustration à travers le cas du Mali », in I. Daugareilh et M. Badel (dir.), *La Sécurité sociale. Universalité et modernité : Approche de droit comparé*, Paris, Pedone, 2019, p. 303-318 ; Mohamed Mahmoud Mohamed Salah, « La solidarité dans le monde africain (aspects juridiques) », in A. Supiot (dir.), *La solidarité : Enquête sur un principe juridique*, Paris, Odile Jacob, coll. « Collège de France », 2015, p. 281-310 ; Ph. Auvergnon, « Mythe d'un autre droit et nécessité d'adaptations des droits du travail en Afrique subsaharienne », in A. Jeammaud, M. Le Friant, P. Lokiec, C. Wolmark (dir.), art. préc. ; I. L. Miendjiem, « Réflexions sur le champ d'application du droit du travail dans l'espace OHADA », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., p. 424 ; R. F. Meknassi, « L'ineffectivité : la revanche des faits sur les prétentions de la règle formelle », in Ph. Auvergnon (dir.), art. préc., p. 57-78.

noire francophone puisse servir à apaiser les relations sociales¹¹⁰⁴, à sociabiliser les risques et à protéger les travailleurs tout en faisant face aux défis de la diversité des situations de travail¹¹⁰⁵. Dans le même sens, il a été démontré que « l'accroissement de la protection sociale se présente comme un outil de protection contre la crise »¹¹⁰⁶ et « les droits sociaux, expression de la solidarité sociale, poursuivent un objectif de redistribution du revenu national (...) et, par-là, de réduction des inégalités économiques »¹¹⁰⁷. De plus, on pourrait même ajouter la nécessaire application concrète de ce principe par le juge burkinabè. Mais ce point ne sera pas développé dans le cadre de cette recherche.

807. Ainsi, la prise en compte de la notion de solidarité nationale dans l'ordonnement juridique burkinabè suppose tout d'abord une traduction de ce principe dans les lois sociales (I) puis une précision quant à ses effets juridiques souhaités (II).

I. La traduction du principe de solidarité nationale dans les lois sociales

808. La notion de solidarité est difficile à appréhender tant elle est floue et flexible, voire élastique¹¹⁰⁸. À l'examen, elle apparaît comme un mélange à la fois complexe et stimulant d'éléments ou d'indices qui dessinent les voies dans lesquelles les individus se constituent en groupe où se découvrent membres d'un groupe. Dans ce processus de constitution apparaissent des composantes que l'historien, orientaliste et indianiste français Monsieur Charles Malamoud¹¹⁰⁹ décrit dans ces termes :

809. « La compassion ou la sympathie : devant le malheur qui atteint ou menace mon prochain, j'éprouve les mêmes sentiments que lui ; l'abnégation : pour aider mon prochain je me prive d'une partie de ce que je possède ou de ce que je suis, éventuellement je donne ma vie ; la réciprocité : ce que j'éprouve et fais pour mon prochain, mon prochain l'éprouve et le fait pour moi, le moment venu ; la coopération : mes prochains et moi nous nous associons non

¹¹⁰⁴ E. Tapsoba, thèse préc., p. 256. V., en particulier les développements sur le rôle pacificateur de la négociation collective. V. ég. D. Kouakou, thèse préc., p. 147 et s.

¹¹⁰⁵ J. Dakoury, thèse préc., p. 102 et s. V. ég. P.-G. Pougoué, rappr. BIT préc.

¹¹⁰⁶ Angelos Stergiou, « La solidarité, fondement des droits sociaux », in I. Daugareilh et M. Badel (dir.), art. préc., p. 463-472, spéc., p. 463.

¹¹⁰⁷ D. Roman, « La justiciabilité des droits sociaux ou les enjeux de l'édification d'un Etat de droit social », 1/2012, p. 1.

¹¹⁰⁸ Pierre Musso, « La solidarité : généalogie d'un concept sociologique », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 93-107, spéc., p. 106.

¹¹⁰⁹ Charles Malamoud, « En quête de l'idée de solidarité dans l'Inde ancienne », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 127-137, spéc., p. 129.

seulement pour écarter le malheur ou y remédier, mais aussi pour une œuvre commune ; l'interdépendance : les prochains sont nécessairement ou fatalement associés, chacun ayant une fonction indispensable à l'ensemble et qu'il est seul à pouvoir exercer (...) ».

810. Toutefois, s'il s'agit bien, selon l'auteur, des composantes de la solidarité telle que nous la concevons en Occident, ces indices n'apparaissent jamais au complet en même temps. De plus, l'auteur souligne l'absence de terme pour désigner l'ensemble que forment ces composantes¹¹¹⁰.

811. Au demeurant, ce qui frappe chez l'auteur précité comme chez bien des auteurs, c'est la conscience quasi-unanime de l'existence d'une *solidarité naturelle* qui s'exprime de façon spontanée chez les personnes. Cette spontanéité, voire le naturel dans la notion de solidarité, ressort des écrits forts intéressants de celui que le Professeur Jean-Pierre Laborde considère comme "le grand auteur du solidarisme", Léon Bourgeois. Ce dernier écrivait : « Je crois qu'il y a au-dessus de nous, autour de nous, nous enserrant de toute manière, une solidarité naturelle dont nous ne pouvons nous dégager. Nous naissons tous débiteurs les uns des autres »¹¹¹¹.

812. Pour ce faire, certains juristes africains, en particulier Monsieur Mohamed Salah considère que la solidarité renvoie « aux notions d'obligation, de devoir, de réciprocité, d'intérêt général »¹¹¹². Cette conception tire son fondement, nous semble-t-il, de l'approche retenue par la CADHP¹¹¹³ dont un des particularismes réside dans la place¹¹¹⁴ qu'elle fait aux devoirs¹¹¹⁵ de l'homme. La solidarité est un enjeu important pour les rédacteurs de la CADHP. En témoigne la référence expresse faite à l'article 29 de ce texte¹¹¹⁶ qui dispose que l'individu

¹¹¹⁰ Ch. Malamoud, « En quête de l'idée de solidarité dans l'Inde ancienne », in A. Supiot (dir.), art. préc., spéc. p. 129.

¹¹¹¹ Cité par Paul Pic en exergue de son ouvrage *Traité élémentaire de législation industrielle. Les lois ouvrières* [1894], Paris, LGDJ/Arthur Rousseau éditeur, 1922 : J-P. Laborde, « La solidarité, entre adhésion et affiliation », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 112.

¹¹¹² M. M. M. Salah, « La solidarité dans le monde africain (aspects juridiques) », in A. Supiot (dir.), art. préc., spéc., p. 281.

¹¹¹³ Pour aller plus loin, v. not. Keba M'Baye, « Les droits de l'homme en Afrique », (1993) 45-3 *Revue Internationale de Droit Comparé* 723-726 ; P. G. Pougoué, « Les droits fondamentaux de l'homme au travail dans les traités africains », in I. Daugareilh (dir.), *Mondialisation et droits fondamentaux*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ, 2005, p. 121-138.

¹¹¹⁴ Plusieurs commentaires soulignent en effet la disposition de la première partie de la Charte qui prévoit deux chapitres dont l'un est consacré aux droits et l'autre aux devoirs, traduisant ainsi une forme d'égalité d'approche et de représentation de ces catégories juridiques. V. par ex. P. G. Pougoué, « Les droits fondamentaux de l'homme au travail dans les traités africains », in I. Daugareilh (dir.), art. préc.

¹¹¹⁵ À ce propos, la disposition de l'art. 27 al. 1^{er} de la Charte est sans équivoque : « chaque individu a des devoirs envers la famille et la société, envers l'Etat et les autres collectivités et envers la Communauté Internationale ».

¹¹¹⁶ Il faut noter que la quasi-totalité des Etats africains membres de l'Union africaine (ex. OUA) se réfèrent à la Charte dans leur loi fondamentale - en particulier s'agissant du Burkina Faso, v. Constitution du 2 juin 1991.

a « le devoir de préserver et de renforcer la solidarité sociale et nationale, singulièrement lorsque celle-ci est menacée »¹¹¹⁷.

813. Le point 6 du même article impose à l'individu « le devoir de travailler, dans la mesure de ses capacités et de ses possibilités, et de s'acquitter des contributions fixées par la loi pour la sauvegarde des intérêts fondamentaux de la société »¹¹¹⁸. Mais la question est donc celle-là : est-ce que le système de sécurité sociale et plus largement la protection sociale sont considérés comme un intérêt fondamental de la société burkinabè aujourd'hui ? Une réponse négative s'impose.

814. Nous pensons que la solidarité est d'abord une question de principe. Mais il faut s'empresse de dire que la solidarité n'est pas qu'une question de principe dont la force juridique fait l'objet de débats interminables chez les auteurs. La solidarité est aussi certainement une question d'organisation, d'adhésion à un idéal commun, d'affiliation obligatoire pour un intérêt général harmonieux – pour la paix sociale.

815. Des spécialistes de la question du travail dans les pays en voie de développement et à forte proportion de travailleurs¹¹¹⁹ informels ont montré que « la solidarité constitue un levier crucial dans la défense de la dignité de ces travailleurs »¹¹²⁰ et que « le défi réel les concernant est d'améliorer leurs conditions de travail et de vie »¹¹²¹.

816. Il s'agit de permettre une extension des champs personnel et matériel de la loi encadrant le travail professionnel. La qualification de salarié au sens du Code du travail et du travailleur assimilé au salarié par application du Code de sécurité sociale institue une interdépendance

¹¹¹⁷ Charte africaine des droits de l'homme et des peuples : art. 29, 4°.

¹¹¹⁸ *Ibid.*, art. 29, 6°.

¹¹¹⁹ Par ex., les résultats des rapports de la Commission nationale pour les entreprises du secteur non organisé mis en place en Inde afin d'évaluer le nombre de travailleurs informels effectivement soumis au droit social (étatique) ont révélé que 92% de la masse totale des travailleurs reste en dehors du cadre légal protecteur : *National Commission for Enterprises in the Unorganized Sector ou NCEUS, Report on Conditions of Work and Promotion of Livelihoods in the Unorganised Sector, New Delhi, NCEUS, 2007*, p. 163-164 et 284-287.

¹¹²⁰ V. not. Supriya Routh, « Droits sociaux et initiative privée : les figures de la solidarité en faveur de la dignité des travailleurs informels en Inde (traduit de l'anglais (Inde) par François Brunet, professeur à l'université François-Rabelais de Tours) », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 239-259, spéc. p. 241 et p. 247-248 : Selon l'autrice, "la solidarité et une pression démocratique constante" sont indispensables pour que le droit au travail et le développement des communautés rurales portés par la loi NREGA en Inde soit effectivement garantis et réalisés ; V. dans le même sens : M. M. M. Salah, « La solidarité dans le monde africain (aspects juridiques) », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 281-310.

¹¹²¹ *National Commission for Enterprises in the Unorganized Sector ou NCEUS, Report on Conditions of Work and Promotion of Livelihoods in the Unorganised Sector, New Delhi, NCEUS, 2007*, p. 163-164 et 284-287. V. ég., R. Hensman, « Labour and globalization : Union responses in India », in P. Bowles et J. Harriss (dir.), *Globalization and Labour in China and India : Impacts and Responses, New York, Palgrave Macmillan, 2010*, p. 189 (ég. p. 193-196). Cité par S. Routh, in A. Supiot (dir.), art. préc., spéc., p. 241.

entre d'un côté le salarié et de l'autre les travailleurs autonomes et indépendants. Il convient d'en déduire que la solidarité apparaît comme un concept mobilisateur et inclusif.

817. Dans un autre contexte que celui du Burkina Faso, il aurait été préférable de chercher une solution coopérative avec les grandes sociétés visées (télécoms, mines, assurance). On sait que « la coopération implique la volonté des parties et non la contrainte »¹¹²². Ainsi définie, une solution de coopération ne semble pas être une bonne option tant elle semble invraisemblable dans l'environnement productif burkinabè. L'enquête parlementaire sur l'application voire le non-respect de la taxation du 1% du chiffre d'affaires des entreprises minières institué dans le cadre du fonds minier de développement local¹¹²³ illustre de façon emblématique cette absence de coopération ou, plus exactement, de l'illégalité dans laquelle se trouvent la majeure partie de ces entreprises. La même enquête est également révélatrice de ce que l'économiste Monsieur Ra-Sablga Seydou Ouédraogo qualifie de « captation idéologique »¹¹²⁴ des élites politiques au Burkina Faso qui semblent impuissantes à faire respecter la loi, et qui, le plus souvent, se mettent à dénoncer, comme tout citoyen, les manquements les plus flagrants des lois, sans agir¹¹²⁵. En outre, il ne fait pas de doute, comme le remarquent les rédacteurs du rapport Boissonnat, que « les entreprises, recherchant des marges de profit élevées, ne seraient pas favorables à un rééquilibrage du partage de la valeur ajoutée vers les revenus salariaux »¹¹²⁶, *a fortiori* pour contribuer au financement de la protection sociale des travailleurs autonomes et indépendants.

818. De l'avis de Monsieur Numa Murard, « le contrat solidariste, qui est l'idéal de la protection sociale, va plus loin que le contrat social classique : l'individu accepte d'être le débiteur de tous ceux qui souffrent pour être assurés de leur créance lorsqu'il souffrira à son tour »¹¹²⁷. Ainsi, l'hypothèse émise consiste à fixer une taxe de solidarité nationale en faveur des travailleurs dans le cadre du financement des droits de tirage sociaux formulés par le droit

¹¹²² Rappr. Boissonnat préc., p. 301.

¹¹²³ Le fonds minier de développement local est une mesure sociale plébiscitée de la loi n° 036-2015/CNT du 26 juin 2015 portant Code minier. JO n° 44 du 29 oct. 2015, art. 25 et s.

¹¹²⁴ V. Ras-sablga Seydou Ouédraogo, « Ressources minières : Que gagne le Burkina ? Que Perd le Burkina ? Conférence de l'Institut FREE Afrik, Youtube, 13 janv. 2021.

¹¹²⁵ Dans ce sens, à la suite d'un rapport d'enquête parlementaire sur la promotion immobilière en 2016 : v. not. Jules Kaboré, « La promotion immobilière est une bombe latente si rien n'est fait », *Burkina24*, 10 janvier 2022. V. ég. Les mots des acteurs à la suite d'une enquête sur le secteur minier en 2015 : Aboubacar Derme, « Enquête parlementaire sur les mines : "Quand on nous vole, on rit, car on ne s'en rend même pas compte » (Jonas Hier, ORCADE), *L'Observateur Paalga*, 11 nov. 2016 ; Moussa Diallo, « Enquête parlementaire sur les mines : Un secteur gangrené par la fraude, la corruption, la mauvaise gouvernance... », *Lefaso.net*, 26 oct. 2016.

¹¹²⁶ Rappr. Boissonnat préc., spéc., p. 147.

¹¹²⁷ Numa Murard, *La protection sociale*, Paris, La Découverte, 2004, p. 4.

social socle. Cela apparaît comme la meilleure façon de rendre possible la soutenabilité du coût des droits sociaux issus du droit social socle que nous suggérons, afin que le droit puisse assurer un minimum équivalent à tous les travailleurs quel que soit leur statut professionnel.

819. L'enjeu se trouve dans la représentation à construire des rapports entre le droit et ces formes de solidarités informelles. La perspective est ici la capacité du droit à concilier ses règles à celles issues de ce que Monsieur Mohamed Salah appelle le « réseau dense de solidarités paratétatiques »¹¹²⁸ - ces formes de solidarités informelles qui ont pignon sur rue dans un contexte de « faiblesse endémique de l'Etat en Afrique »¹¹²⁹.

820. Selon les rédacteurs du rapport Boissonnat, la faiblesse de ce scénario apparaît dans le « caractère fragile de rapports sociaux fondés sur des multiples "micro-compromis" locaux et sur une grande individualisation des rythmes et des types d'activité »¹¹³⁰. Nous pensons toutefois que cette faiblesse doit être nuancée dans le contexte des pays africains en général et particulièrement au Burkina Faso, car c'est également par ce caractère de rapports sociaux locaux que le système s'éloigne du « tout anonymat » qui comme le rappelle le Professeur Alain Supiot¹¹³¹ fait peser tout sur l'Etat social.

821. Ce même constat prend un sens encore plus marqué dans l'étude des formes de solidarités civiles¹¹³² dans le contexte africain où, au contraire, le don et le contre-don (de soi) occupent une place centrale et où, comme par un mécanisme de cause à effet sans que le lien soit aisément démontrable, les systèmes de sécurité sociale hérités du modèle français peinent à appréhender la majorité des travailleurs.

822. Dans le même esprit, l'analyse de Madame Danouta Liberski-Bagnoud révèle que, « la solidarité africaine a toujours un visage »¹¹³³. Elle fonctionne avec des hommes et des femmes en chair et en os, et elle engage bien au-delà d'une ponction dans l'avoir. Elle exige « du temps,

¹¹²⁸ M. M. Salah, « La solidarité dans le monde africain (aspects juridiques) », in A. Supiot (dir.), art. préc., spéc., p. 300.

¹¹²⁹ J. Ki-Zerbo, *À quand l'Afrique ? entretien avec René Holenstein*, ouvr. préc., Institut FREE Afrik, *Terrorisme au Burkina Faso. Pourquoi ? Que faire ? Réarmer la gouvernance sécuritaire*, 2018 et *Économie burkinabè 2016-2017 : s'éloigner du précipice, engager le renouveau*, 2017 ; M. M. Salah, « La solidarité dans le monde africain (aspects juridiques) », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 281-310.

¹¹³⁰ Rappr. Boissonnat préc., p. 213.

¹¹³¹ A. Supiot, « Introduction », in A. Supiot (dir.), *La solidarité...*, ouvr. préc., p. 16. Selon l'auteur, l'anonymat qui fonde ce système fait sa faiblesse, cette faiblesse qui serait même inhérente la solidarité nationale en ce que « cet anonymat attise l'individualisme en faisant disparaître tout lien direct entre les personnes solidaires ».

¹¹³² C'est-à-dire celles issues du droit de la famille, droit des obligations.

¹¹³³ D. Liberski-Bagnoud, « Les formes africaines de la solidarité », in A. Supiot (dir.), art. préc., spéc., p. 179.

de la présence »¹¹³⁴. En effet, pour l'auteur, « la logique du don et qui est toujours, avant toute chose, comme l'a bien montré Marcel Mauss, le don d'une part de soi. Cette incarnation de la solidarité civile africaine est, sans conteste, ce qui fait défaut aux régimes de sécurité sociale hérités du système français »¹¹³⁵.

823. En outre, dans ces pays, le tissu des entreprises formelles publiques et privées confondues est très faible et l'Etat social est peu visible aussi bien dans la vie réelle que dans l'imaginaire des populations comme en témoigne Madame Danouta Liberski-Bagnoud¹¹³⁶. Cette dernière rapporte une expression qui aurait été dite par des burkinabè qu'elle a rencontrés et selon laquelle : « L'Etat n'est le père de personne »¹¹³⁷. Partant de cet état des faits au Burkina Faso, l'auteur se demande légitimement si ce n'est pas, précisément, cet anonymat, cette désincarnation qui, en Afrique, fragilise le fonctionnement de ces régimes et empêche son extension aux populations rurales¹¹³⁸. Ce questionnement nous semble très pertinent tant nous avons eu l'occasion à maintes reprises d'observer que l'affirmation de l'Etat abstrait semble véritablement ancrée dans l'imaginaire de nombre de burkinabè. La même remarque est valable dans certains pays voisins comme le Mali, le Niger et, dans une moindre mesure le Sénégal où l'institution d'une bourse aux familles est bien appréciée par les populations. Ainsi, ce qui est une faiblesse dans les sociétés industrielles pourrait devenir une force dans les sociétés non industrielles parfois appelées des « sociétés en panne de développement »¹¹³⁹.

824. C'est donc en s'inscrivant dans cette perspective globale que l'on peut valablement trouver dans la notion de solidarité sociale nationale, un fondement juridique solide pour amorcer et maintenir durablement les implications des choix sociaux qui peuvent être difficiles à prendre, mais qui semblent d'une impérieuse nécessité dans le contexte décrit.

II. Les effets juridiques souhaités

825. Il convient de partir des représentations de l'évolution de la notion abstraite – presque naturelle de solidarité qui est, pour reprendre le Professeur Jean-Pierre Laborde, à la fois « un

¹¹³⁴ *Ibid.*, p. 180.

¹¹³⁵ *Ibid.*

¹¹³⁶ *Ibid.*, spéc., p. 179.

¹¹³⁷ *Ibid.*

¹¹³⁸ *Ibid.* V. ég. Z. Delvin-Foltz, « Les Etats fragiles de l'Afrique : Vecteurs de l'extrémisme, exportateur du terrorisme », *Bulletin de la sécurité africaine*, avr. 2010, n° 6, 8 p.

¹¹³⁹ Rappr. Boissonnat préc., p. 231.

élan spontané et l'expression d'une liberté »¹¹⁴⁰ au principe juridique de solidarité nationale. C'est ce dernier principe qui ressort de l'article L. 111-1 du Code de sécurité sociale en France et qui passe, selon le même auteur, par la médiation d'une organisation.

826. Il apparaît intéressant de questionner avant tout l'horizon¹¹⁴¹ ou l'idéal à atteindre par les textes en matière de sécurité sociale de même que l'organisation adéquate à mettre en place au Burkina Faso. Comme horizon, la sécurité sociale (en minuscule) « s'inscrit dans une vision très large, qui relève d'abord d'une prise de conscience, celle de l'absolue nécessité de la solidarité, et ensuite d'une véritable mise en marche de cette vision »¹¹⁴².

827. La tâche est ardue et consiste à mettre en marche une vision, un idéal, un horizon, bref un objectif de politique publique sociale – de politique publique tout court. Cette difficulté n'a pas échappé à l'œil des fins connaisseurs de la matière¹¹⁴³. Monsieur Mohamed Mahmoud Mohamed Salah suggère par exemple de « saisir l'Afrique contemporaine dans son ambivalence, c'est-à-dire dans le chevauchement en son sein des éléments de la tradition et des éléments de la modernité [...] (et ce), dans tous les aspects de l'évolution sociale, politique et juridique, et [...] dans les formes d'organisation de la solidarité »¹¹⁴⁴.

828. La sécurité sociale doit être organisée pour produire l'effet de solidarité et de protection recherché. Aussi, convient-il de s'intéresser au rôle souhaitable que peut jouer l'Etat largement entendu, c'est-à-dire les institutions centrales et les collectivités locales pour organiser la solidarité nationale¹¹⁴⁵.

829. Concrètement, sur le plan juridique, au nom du principe de solidarité, les réformes¹¹⁴⁶ qui peuvent faire évoluer le droit dans la protection sociale des travailleurs avec ou sans statut

¹¹⁴⁰ J.-P. Laborde, « La solidarité, entre adhésion et affiliation », in A. Supiot (dir.), art. préc., spéc., p. 110.

¹¹⁴¹ Pour aller plus loin sur la différence de sémantique entre la sécurité sociale comme horizon et comme objectif et la Sécurité sociale (en majuscule) comme organisation ou le système de sécurité sociale, v. J.-P. Laborde, *Manuel de droit de la sécurité sociale*, Paris, PUF, coll. « Thémis », 2005.

¹¹⁴² Qui souligne à juste titre que « tout le problème est alors de passer de cette solidarité sociale en quelque sorte naturelle à une solidarité sociale organisée et effective, sans pour autant perdre l'essentiel de l'élan initial » : J.-P. Laborde, « La solidarité, entre adhésion et affiliation », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 112.

¹¹⁴³ *Ibid.*

¹¹⁴⁴ M. M. M. Salah, « La solidarité dans le monde africain (aspects juridiques) », in A. Supiot (dir.), art. préc., spéc., p. 283.

¹¹⁴⁵ J.-P. Laborde, « La solidarité, entre adhésion et affiliation », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 113. Pour l'auteur : « organiser la solidarité, c'est l'inscrire aussi bien dans la durée que dans la généralité, en passant par l'affiliation la plus large possible des assurés sociaux ». Le même auteur poursuit en affirmant ceci : « Il ne peut être question que cette affiliation soit laissée à la seule volonté des intéressés : elle ne peut en effet remplir les objectifs qui lui sont donnés que si elle est obligatoire ».

¹¹⁴⁶ Des propositions de réformes complémentaires seront développées dans le Titre II de cette partie.

pourraient s'inscrire d'abord dans la suppression de l'assurance volontaire (A) et sa conséquence directe à savoir la confirmation du principe assurantiel (B). L'évolution projetée nécessite ensuite une augmentation de la part de la fiscalisation des dépenses de sécurité sociale (C) et enfin la réaffirmation du principe contributif adapté dans ses modalités de mise en œuvre (D).

A. La suppression de l'assurance volontaire

830. L'enjeu de la suppression de l'assurance volontaire est extrêmement important. Il permet d'envisager une affiliation obligatoire pour tous les travailleurs dont l'emploi est mal rémunéré ou irrégulier. Il permet en outre d'imaginer un Etat néolibéral capable d'organiser « la couverture du faible par le fort »¹¹⁴⁷. Par la référence de la solidarité nationale dans les textes régissant le système de sécurité sociale, il s'agit d'examiner le positionnement des pouvoirs publics face à la difficulté principale, c'est-à-dire le débat sur le caractère obligatoire ou non de l'affiliation.

831. En effet, on ne saurait faire l'économie de cette problématique centrale. Aussi, doit-elle faire l'objet d'un débat national puis d'un positionnement des pouvoirs publics. Ces derniers doivent garder à l'esprit l'objectif donné à la Sécurité sociale. Il est question de définir et de tendre vers l'idéal que les burkinabè souhaitent réaliser. Faudrait-il choisir les risques couverts par l'affiliation obligatoire par exemple la maladie (y compris la maternité), les accidents de travail et la vieillesse ? Ou, au contraire, serait-il l'occasion de tout englober (chômage, allocation familiale, dépendance, etc.) dans l'obligation d'affiliation, ce qui apparaît assez loin du principe de réalité qu'il faut prendre en compte dans les pays en développement ? La question reste ouverte.

832. Néanmoins, sous réserve des éléments de réponse qui résulteraient de la consultation populaire souhaitée, nous pensons que si l'horizon de cette couverture sociale doit largement embrasser les risques sociaux de la naissance à la mort, l'organisation concrète doit se faire de façon très progressive et réaliste, nous sommes même tentés de dire modestement et étape par étape. Dans ce cas de figure, une application véritable de la couverture du risque maladie, qu'il soit d'origine professionnelle ou non, serait souhaitable. Il s'agit plus précisément d'amender le RAMU et de l'appliquer effectivement à tous les travailleurs, quelles que soient finalement les formes de travail concerné.

¹¹⁴⁷ J-P. Laborde, « La solidarité, entre adhésion et affiliation », in A. Supiot (dir.), art. préc., spéc., p. 115.

833. Au demeurant, un des grands théoriciens du droit social et fervent défenseur de l'obligation d'affiliation, Paul Pic, est très critique envers la liberté dite « subsidée »¹¹⁴⁸ selon laquelle la solidarité renvoie à « un élan spontané et l'expression d'une liberté »¹¹⁴⁹ se matérialisant dans les principes de la mutualité¹¹⁵⁰. L'auteur du *Traité élémentaire de législation industrielle*, considérait que la liberté subsidée ou l'assurance facultative porte le risque d'aggraver les inégalités sociales¹¹⁵¹. Le même auteur soutenait que « l'imprévoyance, qui fut au XIXe siècle tant reprochée à beaucoup d'ouvriers, n'est pas la cause de la misère ou de l'indigence, mais leur conséquence, quand les revenus sont de toute façon trop bas pour réserver un minimum de ressources aux besoins du lendemain »¹¹⁵². C'est exactement le même problème qui se pose s'agissant des travailleurs de l'économie informelle et la capacité du système burkinabè de sécurité sociale à être un véritable système de solidarité sociale intégré et inclusif.

834. L'obligation d'affiliation participe de la nécessité d'organiser la solidarité – de sa viabilité. Dans ce sens, le Professeur Jean-Pierre Laborde se montre encore plus "piquant" lorsqu'il affirme que « l'idée d'une Sécurité sociale facultative est évidemment absurde et relève en conséquence de l'oxymore »¹¹⁵³. À plusieurs reprises, le même auteur affirme avec force : « l'affiliation¹¹⁵⁴, et l'affiliation obligatoire, est indispensable à la réalisation de l'objectif de solidarité, car c'est elle qui renforce la citoyenneté en organisant la société des assurés sociaux, mais elle n'a quelque chance d'être véritablement soutenue et élargie que si elle rencontre l'adhésion des consciences »¹¹⁵⁵. Dès lors, « il faut (...) retrouver les chemins de l'adhésion, mais sans pour autant céder sur la protection collective et obligatoire, c'est-à-dire sur le seul type de solidarité qui puisse effectivement fonder un système de sécurité sociale »¹¹⁵⁶.

¹¹⁴⁸ Au sens où l'emploie J.-P. Laborde, « La solidarité, entre adhésion et affiliation », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 110 et s.

¹¹⁴⁹ *Ibid.*, spéc., p. 110.

¹¹⁵⁰ *Ibid.*, p. 111. Ces principes renvoient notamment à l'adhésion facultative et à la prééminence de la volonté individuelle.

¹¹⁵¹ P. Pic, *Traité élémentaire de législation industrielle. Les lois ouvrières*, 1894, LGDJ, n° 1484 s., p. 929 s. Cité par J.-P. Laborde, in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 113-114.

¹¹⁵² *Ibid.*

¹¹⁵³ *Ibid.*, p. 116.

¹¹⁵⁴ Dérivé du latin médiéval *affiliare*, de *filius*, fils, le mot affiliation est défini comme le fait de « faire entrer [un groupement] dans une association, rattacher à une société mère » et aussi comme le fait d'« admettre quelqu'un dans une association ». Ainsi, le verbe affilier renvoie à « adhérer, s'inscrire », les affiliés aux adhérents ou aux membres et l'affiliation à l'« action d'affilier, le fait d'être affilié » : Le Petit Robert.

¹¹⁵⁵ J.-P. Laborde, « La solidarité, entre adhésion et affiliation », in A. Supiot (dir.), art. préc., spéc., p. 122.

¹¹⁵⁶ *Ibid.*, p. 118.

835. Par ce positionnement tranché, le Professeur Jean-Pierre Laborde s'inscrit dans le droit fil de la pensée de Paul Pic¹¹⁵⁷ contre l'assurance volontaire vue comme une traduction de la liberté subsidiée. La suppression de l'assurance volontaire suppose donc la confirmation du principe assurantiel.

B. La confirmation du principe assurantiel inhérent à la sécurité sociale

836. En plus d'être faible¹¹⁵⁸, la communication sur les principes qui gouvernent l'assurance sociale est mauvaise et imprudente. Cette communication produit beaucoup d'amalgame chez les travailleurs y compris au sein des centrales syndicales. À l'examen, depuis la création du RAMU en 2015, il est frappant de constater l'apparition et la persistance de discours politiques contradictoires entre gratuité et principe assurantiel. Ces contradictions dans le discours politique constituent un facteur important permettant d'expliquer "l'échec" de la stratégie de mobilisation du financement du RAMU qui, depuis sa création, est dans une phase embryonnaire autrement appelée phase « d'opérationnalisation »¹¹⁵⁹. Sans hésitation, il est nécessaire de rompre avec ces discours politiques contradictoires et mettre l'accent sur la solidarité comme principe, la solidarité comme « l'être et l'âme de la Sécurité sociale »¹¹⁶⁰, mais aussi sur le principe de l'assurance sociale.

837. La stimulation à un élargissement de la socialisation des risques oblige dans un premier temps à améliorer la communication autour des principes assurantiels ou contributifs et, d'autre part, de densifier la sensibilisation pour combattre le handicap lié à la notion de « perte » chez les potentiels cotisants, surtout chez les travailleurs formels (entreprises privées et fonction

¹¹⁵⁷ P. Pic, *Traité élémentaire de législation industrielle. Les lois ouvrières*, ouvr. préc.

¹¹⁵⁸ V. not. Céline Deville, Fabienne Fecher et Marc Poncelet, « Les mutuelles de santé subventionnées comme instruments de la Couverture Maladie Universelle au Sénégal », *Rencontre des Etudes Africaines (REAF)*, Marseille, 2018, 11 p., spéc., p. 7. V. ég. Marcel T. Kagambega, « Les populations à faibles revenu et la protection sanitaire au Burkina Faso : les conditions d'une adhésion des populations aux principes mutualistes », *SociologieS*, 2014, 19 p., spéc., p. 8.

¹¹⁵⁹ Pour aller plus loin sur les critiques sur les hésitations du Gouvernement burkinabè vis-à-vis du RAMU particulièrement concernant les retards importants dans l'opérationnalisation du régime et dans son financement, lesquels difficultés renforceraient « l'hypothèse d'un échec programmé du RAMU », v. not. M. T. Kagambega, « Les obstacles à l'effectivité de l'assurance maladie universelle au Burkina Faso », *SociologieS, Théories et recherches* 2020.19 p., spéc. p. 10 et 17. Selon le même auteur, « face à l'opposition des principales centrales syndicales, les pouvoirs publics semblent prioriser la gratuité des soins pour une infime partie de la population, les femmes enceintes et les enfants de moins 5 ans », spéc., p. 16. En revanche, nous n'adhérons pas à l'analyse de l'auteur pour qui le « RAMU exclut les travailleurs de l'économie informelle ». Pour notre part, aucun élément de la loi portant RAMU ne permet pas de tirer cette conclusion.

¹¹⁶⁰ J.-P. Laborde, « Permanence et mutations de la solidarité », *École nationale supérieure de Sécurité sociale (EN3S) – Regards*, 2017, n° 52-2, p. 27-35.

publique)¹¹⁶¹. Ces derniers ramènent souvent spontanément et exclusivement la Sécurité sociale, en particulier l'effort contributif qu'elle induit, à l'Etat ou, à tout le moins, aux acteurs politiques qui gèrent les institutions publiques.

838. La même observation peut valoir dans la plupart des pays africains. Par exemple, s'agissant de la mise en œuvre de l'assurance maladie obligatoire (ci-après, AMO) au Mali, le Professeur Ousmane Sidibé¹¹⁶² explique que le régime d'AMO est une avancée réelle, mais s'étonne « des doutes, voire des réticences et parfois même, du rejet catégorique de la part de certains salariés qui semblaient avoir découvert l'AMO à travers les prélèvements opérés sur leurs fiches de paie. Cette situation qui a conduit une des centrales syndicales, en l'occurrence la Confédération syndicale des travailleurs du Mali (CSTM), à mener un vaste mouvement de rejet jusqu'à obtenir la désaffiliation de ses adhérents de l'AMO et le remboursement des cotisations perçues, a porté un coup à la crédibilité du système, même s'il s'agit du droit de la Sécurité sociale qui est d'ordre public »¹¹⁶³.

839. Le rejet de l'AMO est symptomatique du « manque de confiance des travailleurs vis-à-vis d'un système qui, trop souvent, a trahi leurs espoirs en confisquant leurs maigres revenus dans des opérations sans lendemain »¹¹⁶⁴. Mais, ce rejet peut s'expliquer par deux raisons principalement. La première est déterminée par l'influence du niveau de salaires très faible et appelle à la nécessaire conciliation entre la recherche d'une protection sociale universelle et les préoccupations de court terme pour des chefs de famille confrontés à des difficultés insurmontables face à un quotidien précaire. Cela est d'autant plus explicite quand on sait qu'en général en Afrique, un salarié prend en charge sa "grande famille" ou famille élargie à ses parents, à ses frères et sœurs, voire à ses cousins, neveux et oncles - en plus de sa "petite famille", restreinte à son épouse et ses enfants. La seconde concerne l'existence d'un « doute sur la qualité des soins qui leur seront servis par un système de santé inégalement présent sur le territoire national et dont la qualité du plateau technique, et l'offre de soins sont jugées notoirement insuffisants pour garantir une assurance maladie de qualité [...] »¹¹⁶⁵.

¹¹⁶¹ Expression et contours empruntés à O. O. Sidibé, « L'évolution des systèmes de protection sociale en Afrique sub-saharienne... », in I. Daugareilh et M. Badel (dir.), art. préc., p. 216.

¹¹⁶² *Ibid.*, p. 303.

¹¹⁶³ *Ibid.*, p. 314.

¹¹⁶⁴ *Ibid.*

¹¹⁶⁵ *Ibid.*

840. Par ailleurs, le constat est également observable, dans une relative moindre mesure, dans l'étude des systèmes de protection sociale des pays européens en particulier en France. Dans ce sens, le Professeur Jean-Pierre Laborde souligne que « si la solidarité spontanée est souvent mise en lumière et ressentie comme gratifiante non seulement par ceux qui en bénéficient, mais aussi pour ceux qui la pratiquent, la solidarité organisée est plutôt spontanément perçue, même si ce n'est pas tout à fait juridiquement exact, comme relevant de la machine d'Etat, peu apte à susciter l'émotion et encore moins l'enthousiasme »¹¹⁶⁶.

841. La stimulation à un élargissement de la socialisation des risques conduit avant tout donc à rompre avec les discours politiques contradictoires qui prévalent jusque-là et qui plébiscitent le programme de la gratuité des soins, en faveur des mères et les enfants de moins de 5 ans, où se noie la sensibilisation aux principes de l'assurance sociale depuis la création du RAMU. Questionnant les principaux facteurs qui entravent l'adhésion aux mutuelles de santé¹¹⁶⁷, Messieurs Ibrahima Seck, Anta Tal Dia, Oumar Sagna et *alii*¹¹⁶⁸ ont montré que les politiques de gratuité semblent également dissuader les ménages de cotiser au Sénégal¹¹⁶⁹.

842. Ce qui est en jeu, écrit le Professeur Ousmane Sidibé, c'est « l'appropriation du système de protection sociale »¹¹⁷⁰. Car la problématique de la protection sociale en Afrique est encore pensée à l'intérieur d'un système officiel extraverti, qui a fait du secteur moderne le modèle qu'il s'agirait d'étendre en l'état au reste de la population, sans tenir compte de ses besoins réels. Or, « il faut se faire à l'idée qu'on ne peut pas régler la question de la Sécurité sociale en Afrique par la seule mobilisation des outils actuels des régimes formels qui ne couvrent qu'entre 5 et 10% de la population. Car, l'idée de protection sociale n'est pas absente des autres segments

¹¹⁶⁶ J.-P. Laborde, « Permanence et mutations de la solidarité », art. préc., spéc., p. 31.

¹¹⁶⁷ Le BIT définit la mutuelle de santé comme « une association de personnes, à adhésion facultative, à but non lucratif, dont la base de fonctionnement est la solidarité entre tous les membres. Au moyen des cotisations des membres, et sur la base de leurs décisions, elle mène des actions de prévoyance, d'entraide et de solidarité dans le domaine de la prise en charge des risques maladies » : BIT/Programme « Stratégies et Techniques contre l'Exclusion sociale et la Pauvreté » (STEP) : V. BIT, *La Micro-assurance santé : Guide d'introduction aux mutuelles de santé en Afrique*, Genève, 2002, 74 p.

¹¹⁶⁸ Ibrahima Seck, Anta Tal Dia, Oumar Sagna et Mamadou Makhtar Leye, « Déterminants de l'adhésion et de la fidélisation aux mutuelles de santé dans la région de Ziguinchor (Sénégal) », *Santé Publique* 2017/1, p. 105.

¹¹⁶⁹ V. aussi, Pradeep Panda, Iddo H. Dror, Tracey Perez Koehlmoos et alii, *Factors affecting uptake of voluntary and community-based health insurance schemes in low-and middle-income countries: a systematic review*, International Initiative for Impact Evaluation (3ie), juin 2016, 204 p. Cité par Céline Deville, Fabine Fecher et Marc Poncelet, « Les mutuelles de santé subventionnées comme instruments de la Couverture maladie universelle au Sénégal », panel « Les chantiers de la santé en Afrique : répétition de scénarios déjà vus ou véritables dynamiques nouvelles ? », Rencontre des Etudes Africaines en France (REAF) – Marseille – Juillet 2018, 11 p.

¹¹⁷⁰ O. O. Sidibé, « L'évolution des systèmes de protection sociale en Afrique sub-saharienne... », in *La sécurité sociale*, ouvr. préc., p. 317.

de la population. Il existe des mécanismes communautaires de redistribution et d'entraide, même s'ils sont parfois embryonnaires »¹¹⁷¹.

843. La situation est telle, en effet, que l'on se demande comment expliquer à un individu non malade de financer la prise en charge des autres membres d'un groupe en vue de pouvoir être pris en charge, quand il sera à son tour malade¹¹⁷². Il faut donc réadapter la communication politique autour de l'assurance sociale et de ses principes, réfléchir sur les différentes formes de participation possible, et privilégier la recherche de modalités innovantes de paiement de la cotisation sociale.

844. Cela est d'autant plus nécessaire quand l'on se place dans des sociétés où plusieurs études ont observé, de manière concordante, l'existence de multiples représentations culturelles très influentes sur les comportements des individus qui entravent la prévention, l'organisation d'une solidarité *ex ante* des risques sociaux (maladies, accidents, mort, etc.). La culture de l'assurance au sens que la conçoit la législation de la Sécurité sociale est quasi inexistante à tout le moins très faible chez la majorité des travailleurs. Certains en concluent que « la prévoyance de la prise en charge des conséquences de la maladie n'est que très peu présente dans les esprits »¹¹⁷³. Il en est de même à propos des principes qui gouvernent les mutuelles de santé¹¹⁷⁴ sur lesquelles le RAMU construit son socle¹¹⁷⁵.

845. Plus particulière est la situation des acteurs du secteur agricole qui représente trois quarts des actifs¹¹⁷⁶. Il est nécessaire de s'inquiéter sur la conception de l'aide de certaines franges de ces acteurs. Force est de constater, en effet, que leur conception de l'aide est mauvaise et doit absolument changer. La production de richesses suppose la participation à l'effort national de

¹¹⁷¹ *Ibid.*

¹¹⁷² M. T. Kagambega, « Les populations à faible revenu et la protection sanitaire au Burkina Faso ... », art. préc., spéc., p. 2.

¹¹⁷³ B. Fontenau, « Emergence de pratiques d'économie sociale dans le financement de la santé au Burkina Faso », *Revue médicale de Bruxelles* 2001, p. 45 et s.

¹¹⁷⁴ M. T. Kagambega, « Les populations à faible revenu et la protection sanitaire au Burkina Faso ... », art. préc., spéc., p. 4 ; Marcel T. Kagambega, « Les obstacles à l'effectivité de l'assurance maladie universelle au Burkina Faso », art. préc., spéc., p. 3.

¹¹⁷⁵ M. T. Kagambega, « Les obstacles à l'effectivité de l'assurance maladie universelle au Burkina Faso », art. préc., spéc., p. 7-13 ; H. Traoré, « Réflexions critiques sur la loi n° 060-2015/CNT du 5 septembre 2015 portant régime d'assurance maladie universelle au Burkina Faso (ci-après, RAMU-BF) » ; « Le droit burkinabè face au défi de l'extension de la protection sociale », art. préc.

¹¹⁷⁶ INSD, *Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel. Thème 4 : Insertion sur le marché du travail*, Enquête préc., spéc., p. 18-20. Il faut noter la prédominance de l'activité agricole au Burkina Faso. Seulement 8,3% des actifs exerce dans le secteur secondaire. Le secteur tertiaire occupe 16,1% de la population active. Le secteur primaire demeure le principal secteur d'activité en milieu rural avec 91,4% des actifs.

redistribution et donc à la solidarité nationale. Fort heureusement, on ne saurait généraliser ces comportements individuels qui doivent être corrigés.

846. De plus, ces acteurs font parfois de l'agriculture de subsistance avec des moyens ultras rudimentaires et l'espérance quasi-exclusive aux données météorologiques, ou pour le dire plus simplement à la pluie. La question de fond qui touche à la nécessité de modernisation de l'agriculture reste donc entière. Seule une industrialisation de l'agriculture peut permettre d'augmenter les gains des agriculteurs¹¹⁷⁷. Il faut donc un véritable projet politique¹¹⁷⁸ pour accompagner la perspective de leur imposition d'une manière générale et de leur contribution au financement de la Sécurité sociale en particulier.

847. Ensuite, la recherche révèle un phénomène inquiétant que nous nommons la *notion de la perte* chez les potentiels contributeurs, y compris dans le formel et chez les populations à revenus moyens et élevés. Dans cette étude, la notion de perte désigne l'ensemble des faits et situations qui donnent le sentiment à un potentiel assuré social que l'adhésion au système de sécurité sociale présente plus de perte ou n'apporte presque pas de gain ou d'avantage concrets. Il s'agit, du calcul coût-avantage, communément appelé, la logique du bénéfice-risque qu'est susceptible de procurer le système à ses cotisants. Elle désigne également une hiérarchie des dépenses et ne se perçoit pas dans ce cas de figure comme une dépense prioritaire chez les personnes concernées¹¹⁷⁹. Ici, c'est moins le principe assurantiel que la méfiance des acteurs publics chargés de la gouvernance du régime qui est en cause.

848. Ces situations peuvent avoir des facteurs divers à la fois exogènes et endogènes à l'assurance sociale. Sur le plan des facteurs exogènes, ils peuvent être liés à la corruption des acteurs politiques ou à la mal-gouvernance du système de santé¹¹⁸⁰ ou du système politique dans son ensemble, emportant comme conséquence la défiance à l'égard des pouvoirs

¹¹⁷⁷ Est visée ici la majorité des agriculteurs et non les quelques *agrobusiness men* ou *womens* qui prospèrent, mais qui ne sont malheureusement que très peu incapables de tirer le monde agricole vers le haut.

¹¹⁷⁸ Par ex., on pourrait imaginer un projet visant l'objectif d'un tracteur ou d'une moto de culture par village. L'objectif n'est pas de servir tous les 8000 villages du Burkina Faso, mais dans tous les villages des régions qui en constituent le grenier, comme la boucle du Mouhoun.

¹¹⁷⁹ Ainsi, les personnes engagées dans des stratégies de survie quotidienne ont d'autres priorités (besoins alimentaires par exemple) que l'anticipation de la prise en charge de la maladie » : M. T. Kagambega, « Les populations à faible revenu et la protection sanitaire au Burkina Faso », art. préc., spéc. p. 2.

¹¹⁸⁰ V. not. L'affaire des recrutements frauduleux à la Caisse nationale de Sécurité sociale : « [Affaire recrutement frauduleux à la CNSS : la Cour de Cassation ordonne la reprise du jugement qui avait conduit à la réintégration des candidats](#) », *Burkina24.com*, 24 juin 2021 ; Yvonne Manuella, « [Recrutement frauduleux à la CNSS : le chef du personnel, l'ex DRH de la CNSS et son épouse mis aux arrêts](#) », *Burkina7.com*, 27 nov. 2020.

publics¹¹⁸¹. Plusieurs résultats d'enquêtes menées par des sociologues, anthropologues, des associations et autres institutions ont souligné l'ampleur de la corruption au Burkina et ses incidences sur la détérioration du climat social en général¹¹⁸² et particulièrement dans la mise en place du RAMU¹¹⁸³. À titre illustratif, une étude¹¹⁸⁴ a démontré que les centrales syndicales (très puissantes au Burkina Faso surtout dans le secteur public) s'opposent au régime d'assurance maladie universelle en raison de la corruption qui serait généralisée¹¹⁸⁵ dans « le pays des hommes intègres »¹¹⁸⁶. Selon la même étude, les syndicats considèreraient le RAMU comme « une stratégie de vol, d'arnaque, de roubardise et de pillage [...]. Il y a déjà eu une initiative de ce genre dans notre pays depuis les années 1970. La révolution de 1983 a mis fin à cela, car, après un bilan, il est ressorti qu'il y a eu plus de 4 milliards de malversations »¹¹⁸⁷. Jusque-là, les responsabilités n'ont pas été situées. La poursuite de multiples malversations et détournements¹¹⁸⁸ indique « qu'il n'y a aucune volonté de changement »¹¹⁸⁹.

¹¹⁸¹ Pour aller plus loin sur la défiance des pouvoirs publics à l'occasion des différends collectifs de travail en particulier dans les services et établissements publics, v. F. Coulibaly, thèse préc., spéc., p. 291 et s. L'auteur affirme que « l'inapplicabilité (inapplication ?) des textes est due au fait que nos Gouvernements sont fragiles et souffrent souvent du manque de solidarité entre les ministres ».

¹¹⁸² Pour une perspective économique, v. not. Clara Delavallade, *Corruption publique : facteurs institutionnels et effets sur les dépenses publiques*, thèse économies et finances, Paris I, 2007, 294 p. V. ég. Institut FREE Afrik, *Terrorisme au Burkina Faso*, ouvr. préc., spéc., p. 66.

¹¹⁸³ Pour une perspective sociologique, v. not. Bouma Fernand Bationo, « Etat, Citoyens et Gouvernance au Burkina Faso : L'expérience de l'implantation d'une assurance maladie universelle », *Face à face*, 2013.

¹¹⁸⁴ M. Kagambega, « Les obstacles à l'effectivité de l'assurance maladie universelle au Burkina Faso », art. préc.

¹¹⁸⁵ Sur la banalisation de la corruption systémique, v. not. Giorgio Blundo et Jean-Pierre Olivier de Sardan, « La corruption quotidienne en Afrique de l'Ouest », *Politique africaine*, 2001, n° 83, p. 8– 37.

¹¹⁸⁶ Le Burkina Faso est encore appelé « pays des hommes intègres ».

¹¹⁸⁷ M. Kagambega, art. préc., p. 15.

¹¹⁸⁸ Ces infrastructures publiques mal faites qui se dégradent en moins d'un an parfois même en cours de construction sont qualifiées par l'opinion publique "d'infrastructures bio-dégradables". Tel fut le cas le 31 août 2021 de l'effondrement d'un bâtiment en construction à l'université de Koudougou (4^e ville du pays) qui a fait quatre (04) morts et un (01) blessé. De plus, à la date du 30 décembre 2022, l'effondrement d'une dalle sur le site de l'aéroport de Donsin en construction a occasionné la mort de sept ouvriers. Le porte-parole du collectif des syndicats de l'aéronautique pointe du doigt la corruption : v. not. Cryspin Laoundiki, « Effondrement à l'aéroport de Donsin : Ce n'est que l'illustration parfaite d'un projet mal conduit », *Lefaso.net*, 8 janv. 2023.

¹¹⁸⁹ M. Kagambega, art. préc., spéc. p. 15.

849. De façon endogène, la notion de perte chez le cotisant peut provenir du non-recours¹¹⁹⁰ aux centres de santé en raison de leur éloignement géographique¹¹⁹¹, de l'indisponibilité des médicaments¹¹⁹², voire des praticiens compétents, en gros, de la perception de la faible qualité des soins¹¹⁹³, lorsque survient la maladie en d'autres termes au moment où le risque se réalise effectivement.

850. Ainsi définie, la notion de perte révèle la question plus englobante de la capacité d'appropriation des valeurs et principes qui gouvernent l'assurance sociale. Pour Monsieur Marcel Kagambega, « l'appropriation fait référence à la capacité des populations d'intérioriser et de mettre en œuvre les principes qu'exige l'effectivité d'un système novateur »¹¹⁹⁴. Le même auteur identifie parmi les conditions de la réussite du système de protection sanitaire, une liste de principes clés et prévient que ceux-ci doivent être impérativement intériorisés par les populations. Il s'agit des principes de « la solidarité, la participation démocratique, l'autonomie et la liberté, la poursuite d'un but non lucratif, l'épanouissement de la personne, la responsabilité des membres, la dynamique d'un mouvement social »¹¹⁹⁵.

¹¹⁹⁰ V. not. Philippe Warin, « Le non-recours aux droits : Question en expansion, catégorie en construction, possible changement de paradigme dans la construction des politiques publiques », *SociologieS* 2012. L'auteur distingue trois types de non-recours qui ont été observés sur le terrain dans une étude publiée en 2018 sur l'assurance pour le renforcement du capital humain au Bénin. Il s'agit d'abord, de la non-information ou la mauvaise compréhension de l'utilité des dispositifs mis en place. Ensuite, la non-réception qui correspond à une demande de soins qui n'est pas rencontrée (ex. : absence de fiches de facturation, rupture de médicaments). Enfin, la non-demande, en raison par exemple de la mauvaise qualité des soins, de la préférence pour d'autres formes de prise en charge ou liée à la peur d'être stigmatisé : C. Deville, F. Fecher et M. Poncelet, art. préc., spéc., p. 119-120.

¹¹⁹¹ C. Deville, F. Fecher et M. Poncelet, « L'Assurance pour le renforcement du capital humain (ARCH) au Bénin : processus d'élaboration et défis de mise en œuvre », *Revue française des affaires sociales* 2018, n° 1-1, p. 107-123, spéc. p. 119.

¹¹⁹² H. Traoré, « Réflexions critiques sur la loi n° 060-2015/CNT du 5 septembre 2015 portant régime d'assurance maladie universelle au Burkina Faso (RAMU-BF), art. préc., spéc., p. 23. V. ég. « Rupture de stock salbutamol, Ventoline, ... : cette pénurie qui étouffe...les asthmatiques », *Netafrique-L'Observateur Paalga*, 17 nov. 2017.

¹¹⁹³ C. Deville, F. Fecher et M. Poncelet, *Les mutuelles de santé subventionnées comme instruments de la Couverture Maladie Universelle au Sénégal*, Marseille, Rencontre des Etudes Africaines en France (REAF). Panel "Les chantiers de la santé en Afrique : répétition de scénarios déjà vus ou véritables dynamiques nouvelles ?", art. préc., p. 7.

¹¹⁹⁴ M. Kagambega, « Les populations à faible revenu et la protection sanitaire au Burkina Faso ... », art. préc., p., 4.

¹¹⁹⁵ *Ibid.*, p. 2.

C. L'augmentation de la part de fiscalisation des dépenses de Sécurité sociale en particulier en matière d'assurance maladie

851. Les pouvoirs publics devraient opérer des choix stratégiques entre les perspectives de financement que nous suggérons pour la perfectibilité des sources de financement de la sécurité sociale¹¹⁹⁶. Il s'agit de créer un cadre juridique qui permet d'instituer une contribution de solidarité sociale¹¹⁹⁷.

852. La fiscalité pourrait être un bon outil pour donner sens à la solidarité qui irrigue tout le système de sécurité sociale en construction. Dans ce cas de figure, soulignons, pour une meilleure compréhension de notre suggestion de fiscalisation du financement du système de sécurité sociale, que la CADHP précitée vise les nationaux et les résidents, personnes physiques et morales. Tous doivent concourir, conformément aux lois de la république, à la sauvegarde des intérêts fondamentaux de la société.

853. Ainsi, la réforme du cadre juridique et particulièrement du cadre législatif pourrait se faire sous la forme d'une transposition de l'article 29, 4^o - 6^o et 7^o¹¹⁹⁸ de la CADHP. De ce point de vue, la recherche paraît incomplète parce qu'elle laisse en suspens plusieurs questions comme celle de la forme que pourrait prendre la taxation invoquée, celle de la proportion actuelle des prélèvements obligatoires ou encore celle d'une nécessaire articulation entre les administrations fiscale et de la Sécurité sociale. Mais ces questionnements feront l'objet d'amples développements¹¹⁹⁹. À ce stade, il serait utile de procéder à une réaffirmation du principe contributif tout en veillant à adapter ce principe dans ses modalités afin d'en optimiser l'efficacité dans les pays en développement où 95,2%¹²⁰⁰ des actifs travaillent dans l'économie informelle.

¹¹⁹⁶ V. *infra* n° 1417 et s.

¹¹⁹⁷ Le Maroc l'a fait, le Gabon aussi comme nous le démontrons dans le Titre II, chapitre II consacré à la perfectibilité des sources de financement de la sécurité sociale.

¹¹⁹⁸ Il fait référence à la solidarité comme « une valeur culturelle africaine positive ». Or, l'analyse montre que la "solidarité africaine" quoique perçue par beaucoup comme un concept évident n'en demeure pas moins un concept flou : v. P. Musso, « La solidarité : généalogie d'un concept sociologique », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 93-107, spéc. p. 106 et surtout un concept quasiment introuvable dans les textes de façon générale : v. not. D. Liberski-Bagnoud, « Les formes africaines de la solidarité », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 168. V. en particulier dans les textes régissant le droit de la protection sociale : *ibid.*, p. 171-172. Cela rappelle la distinction de Émile Durkheim entre ce qu'il appelle la solidarité mécanique et la solidarité organique. Pour notre part, les deux formes de solidarité doivent être absolument conjuguées. Ce que nous tentons de faire dans les propositions formulées : E. Durkheim, *De la division du travail social*, Paris, PUF, 1893.

¹¹⁹⁹ V. *infra* n° 1417 et s.

¹²⁰⁰ INSD, Enquête préc., p. 20.

D. La réaffirmation du principe contributif adapté dans ses modalités

854. En matière d'élaboration d'un système de protection des travailleurs contre les risques sociaux, en particulier les droits garantis par de la protection sociale, la fiscalisation n'est pas la seule alternative possible de financement et donc de viabilité du système. Construire un modèle de solidarité contributive suppose de poser en effet un principe contributif. Précaution importante donc, la solidarité nécessaire, que défend avec force le Professeur Jean-Pierre Laborde, doit trancher avec l'idée d'assistance¹²⁰¹ que s'en font les acteurs au Burkina Faso.

855. Il convient de maintenir le principe d'un effort contributif, à la mesure bien sûr des possibilités de ceux dont les ressources restent modestes. Il faut que l'effort demandé à l'assuré, et qui porte en sécurité sociale comme en mutualité le nom de cotisation, soit déterminé non point en fonction du risque, mais en fonction du revenu. En d'autres termes, ce sont les revenus moyens et élevés qui doivent supporter l'essentiel de la couverture des risques et charges subis par les titulaires de revenus faibles. Cela constitue le socle même de la solidarité¹²⁰². Selon le même auteur, « au fond, dans une Sécurité sociale véritable, où chacun cotise selon ses revenus, la distinction des riches et des pauvres cède le pas à la convergence des efforts justement répartis ». Sans réserve, nous adhérons à l'idée selon laquelle « la solidarité est l'affaire de tous »¹²⁰³. C'est alors, nous semble-t-il, un enjeu de justice sociale.

856. Dans cette perspective, l'Etat en accord avec les organisations syndicales et patronales pourrait, par exemple, supprimer des lendemains de jours fériés pour faire travailler les burkinabè¹²⁰⁴. De plus, l'Etat doit opérer une adaptation du cadre juridique des modes de recouvrement des cotisations pour tous les travailleurs dont les relations de travail se créent et se développent hors entreprise classique, telle que peut la concevoir le droit du travail dans les pays développés où le degré d'informalité de l'économie est faible et où la solidarité institutionnelle est relativement plus développée. Ces actions plus concrètes en faveur de la perfectibilité des modalités de recouvrement des cotisations sociales feront l'objet de développements ultérieurs¹²⁰⁵.

¹²⁰¹ V. not. L. Campion, *La notion d'assistance en droit privé*, LGDJ, 1927, p. 12.

¹²⁰² J.-P. Laborde, « La solidarité, entre adhésion et affiliation », in A. Supiot (*dir.*), art. préc., p. 109-123, note 10, spéc., p. 115.

¹²⁰³ *Ibid.*, p. 116.

¹²⁰⁴ V. *infra* n° 1453 et s.

¹²⁰⁵ V. *infra* n° 1417 ; n° 1428 ; n° 1443 ; n° 1476 ; n° 1506 et s.

§ 2. La réaffirmation d'un principe de réglementation conventionnelle

857. Dans son rapport pour l'OIT sur la situation de travail et de protection des travailleurs au Cameroun, le Professeur Paul-Gérard Pougoué¹²⁰⁶ affirme que « l'évasion de responsabilité des employeurs s'organise à partir du déguisement de la relation de travail salarié en relation de travail indépendant »¹²⁰⁷. Le même auteur dépeint minutieusement la situation juridique des travailleurs autonomes et indépendants en ces termes :

858. « Le législateur n'a pas pensé à un droit de la négociation collective au profit des travailleurs indépendants. De façon générale, ils ne sont pas associés, même à titre consultatif, à l'élaboration des textes les concernant. La seule exception qu'on peut signaler est celle des avocats, sans doute parce qu'ils font partie de l'élite intellectuelle et ont donc suffisamment d'influence dans l'opinion et auprès des pouvoirs publics. Il est arrivé parfois que des travailleurs indépendants résistent à l'application d'un texte, ce qui peut contraindre les pouvoirs publics à réaménager ce texte. Mais de telles situations sont exceptionnelles, et loin de constituer une forme d'association des travailleurs indépendants à l'élaboration des textes »¹²⁰⁸.

859. De la même manière, « contrairement aux travailleurs subordonnés pour qui la reconnaissance constitutionnelle de la liberté syndicale a eu un prolongement législatif, aucune loi n'est intervenue pour fixer les conditions de leur liberté syndicale. Dans la pratique donc, tout se passe comme si la liberté syndicale ne peut pas dépasser le cadre du travail salarié. Comme un prolongement de la dissémination et de la neutralisation de la liberté syndicale des travailleurs indépendants, leur participation à la négociation collective est impossible. Le législateur ne prévoit même pas un cadre formel où les travailleurs dépendants exclus du statut salarié pourraient être associés à l'élaboration des textes qui les concernent »¹²⁰⁹. Dans ces conditions, l'hypothèse soumise à discussion est que « l'intérêt général » commande que le

¹²⁰⁶ P.-G. Pougoué, *Situation de travail et protection des travailleurs au Cameroun*, rapp. préc., spéc. p. 28.

¹²⁰⁷ *Ibid.*, p. 28. Selon l'auteur, ceci produit comme conséquences, « le manque de protection sociale, la non-application des dispositions sur le droit de négociation collective et en général sur la dimension collective des rapports de travail, la compétence des juridictions et l'application des procédures de droit commun pour le règlement des différends susceptibles de naître ».

¹²⁰⁸ *Ibid.*, p. 24.

¹²⁰⁹ *Ibid.*, p. 28.

droit unilatéral, c'est-à-dire le législateur, précise le droit applicable au travail autonome et indépendant afin de garantir une forme de protection aux travailleurs concernés.

860. On sait en effet que « sans dimension collective de travail, la dimension individuelle devait en pâtir, surtout que l'administration du travail n'a pas les moyens, ni matériels ni humains, d'assurer un contrôle de l'application des dispositions légales »¹²¹⁰. À cet égard, il serait nécessaire, ensuite, d'assurer effectivement aux travailleurs le minimum prévu en matière de négociation collective, au besoin en y obligeant les entreprises identifiées et l'Etat par une « obligation de négocier »¹²¹¹ expressément définie dans la loi et qui détermine l'objet de la négociation obligatoire.

861. On ne peut, certes, espérer trouver tout l'arsenal très sophistiqué qu'on voit dans les législations des pays qui ont une "culture" de la négociation comme l'Allemagne¹²¹² ou qui ont expérimenté diverses réformes peu ou prou réussies pour impulser le droit à la négociation collective des travailleurs comme la France¹²¹³. Mais nous pensons qu'on peut réduire considérablement la distance entre le travail subordonné et le travail indépendant, à la condition d'avoir plus de volonté (politique, mais pas seulement). Pour cela, les grands principes doivent être reconnus et consacrés comme de « nouveaux droits » de tous les travailleurs y compris les travailleurs autonomes et indépendants. Ceci pourrait passer en particulier par « l'organisation de la protection sociale des travailleurs indépendants, et des rapports collectifs de travail chez les indépendants »¹²¹⁴.

¹²¹⁰ *Ibid.*, p. 30.

¹²¹¹ Sur l'obligation de négocier au niveau de la branche, v. G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *ouvr. préc.*, n° 1407, p. 1770 et s. V. ég. E. Peskine et C. Wolmark, *ouvr. préc.*, n° 907-921, p. 587-591.

¹²¹² V. not. F. Kessler, *Le droit des conventions collectives de travail en RFA*, thèse Strasbourg, Francfort, Peter Lang, 1988 ; B. Keller, « L'avenir des relations professionnelles en République fédérale d'Allemagne », *Travail et société*, 1990, vol. 15, n°04.

¹²¹³ V. not. M. Despax, *Négociations, conventions et accords collectifs*, Paris, Dalloz, 1989, 2^e éd., p. 252 ; « La Mesure de l'application de la loi sur les conventions collectives de travail : les accords en marge de la loi », *Dr. soc.* 1982, p. 672 ; « De l'Accord à la loi », *Dr. soc.* 1987, p. 184 ; Nikitas Aliprantis, *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes*, Paris, LGDJ, 1980 ; A. Jeammaud, « Les lois Auroux, plus de droit ou un autre droit », *Critique de l'économie politique*, n° 23/34, 1983 ; P. Lanquetin, « Des droits nouveaux par la négociation », *Dr. soc.* 1987, p. 294 ; J.-P. Chauchard, *La convention française de la convention collective*, thèse Paris I, 1985 ; M.-L. Morin, *ouvr. préc.* ; G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *ouvr. préc.*, p. 1637 et s. ; G. Couturier, *Traité de droit du travail*, t. 2 : *Les relations collectives de travail*, Paris, PUF, 2001 ; F. Gaudu et R. Vatinet, *Les contrats de travail*, Paris, LGDJ, 2001. « Négociation collective et emploi », *Dr. soc. avr.* 1998, n° spéc., et *Dr. soc.*, juin 2004, n° spéc.

¹²¹⁴ Le Rapport Pougoué pour l'OIT fournit une ébauche de suggestion : v. *rapp. préc.*, p. 28 et s. V. ég. Ch. Radé, « Pour un droit du "travail" », *Dr. soc.* 2022, p. 289. L'évolution du droit du travail en France emprunte progressivement cette voie notamment concernant les travailleurs des plateformes avec la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 et la loi n° 2022-139 du 7 février 2022.

862. Dans cette perspective, un certain nombre de dispositions impératives doivent être envisagées. Ces dispositions doivent avant tout consacrer un principe de participation de tous les travailleurs à la détermination de leurs conditions de travail (I) et faire le choix de l'hétéronomie ou de l'autonomie¹²¹⁵ encadrée des acteurs sociaux à travers l'introduction d'un droit à la négociation collective (II).

I. La consécration d'un principe de participation des travailleurs à la détermination de leurs conditions de travail et des garanties sociales

863. Face à la difficulté d'identifier clairement l'employeur dans les formes « atypiques » d'organisation des relations de travail, l'hypothèse soumise à débat est celle de la consécration d'un droit de participation des travailleurs largement entendus, c'est-à-dire étendus, aux travailleurs autonomes et indépendants.

864. La consécration d'un véritable principe de participation se présente comme un moyen par lequel le droit du travail va appréhender des formes de travail échappant jusqu'ici à son emprise et ainsi servir d'outil pour envisager la protection des travailleurs, en particulier celle de la masse des non-salariés. Il convient donc de clarifier la notion de droit de participation des travailleurs (A), avant d'examiner les justifications en faveur d'une consécration juridique (B), et d'envisager son étendue (C).

¹²¹⁵ L'autonomie est entendue comme « une compétence juridique initiale et indéterminée d'un être qui, en tant que tel, est sujet de droit et producteur de normes » : R. Hertzog, « L'autonomie en droit : trop de sens, trop peu de signification ? », in *mélanges P. Amselek*, Bruxelles, Bruylant, 2005, spéc., p. 446 ; elle est « la faculté de se donner sa propre loi » : G. Cornu (dir.), *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF, 2022, 14^e éd. préc. Sur la notion d'autonomie collective et les auteurs qui défendent l'idée d'un pluralisme juridique entre un ordre juridique socio-professionnel et l'ordre juridique étatique, v. not. S. Yannakourou, *L'Etat, l'autonomie collective et travailleur – Étude comparée du droit italien et du droit français de la représentativité syndicale*, Paris, LGDJ, 1995 et N. Aliprantis, *La place de convention collective dans la hiérarchie des normes*, ouvr. préc., et « L'entreprise en tant qu'ordre juridique », in *Études offertes à H. Sinay*, Peter Lang, 1994, p. 185 ; J.-P. Robé, « L'ordre juridique de l'entreprise », *Droits* 1997, n° 25, p. 163. V. ég., A. Jeammaud, M. Le Friant et A. Lyon-Caen, « L'ordonnancement des relations du travail », *D.* 1998. Chron., p. 359. *Contra*, v. not. M. Bonnechère, « La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail : quelques repères », *Dr. ouvrier* 2001, p. 411-431, spéc., p. 415. ; A. Mazaud, « Sur l'autonomie collective des partenaires sociaux », *Dr. soc.* 2003, p. 361 ; A. Supiot, « Un faux dilemme : la loi ou le contrat ? », *Dr. soc.* 2003, p. 53 ; G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *Droit du travail*, ouvr. préc., p.31 et s.

A. Notion de droit de participation

865. Le terme de « participation » a plusieurs acceptions en droit du travail. Selon son acception étroite, la participation renvoie à la participation (financière) des salariés aux résultats de l'entreprise¹²¹⁶. Dans une acception plus large, elle désigne un principe constitutionnel reconnu dans de nombreux pays africains¹²¹⁷. De même, le préambule de la Constitution française de 1946, auquel fait référence la Constitution de 1958, énonce que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

866. Dans son *Traité du droit du travail portant sur les relations collectives de travail*, le Professeur Couturier¹²¹⁸ identifie différentes formes de participation des salariés aux résultats de l'entreprise et préconise de distinguer les notions de « cogestion », de « cosurveillance », de « codécision », de « codétermination » et de « concertation ». Selon l'auteur, le terme de cogestion est utilisé à propos des règles prévoyant une représentation des salariés dans les organes dirigeants, en particulier le conseil d'administration ou encore le conseil de surveillance (comme c'est le cas en Allemagne) de la société employeur.

867. La codécision ou la codétermination sont utilisées s'agissant de la participation des salariés par l'intermédiaire des institutions représentatives¹²¹⁹ élues dans l'entreprise à la condition que les prérogatives des représentants du personnel entament le pouvoir de décision de l'employeur. Dans le cas contraire, c'est-à-dire lorsque les mécanismes juridiques mis en place ne peuvent pas faire obstacle à la décision de l'employeur, il convient de parler seulement de concertation comme c'est le cas du conseil d'entreprise en droit du travail français¹²²⁰ même si, pour certains, il est permis de rester convaincu du fait que « la participation à la gestion doit s'entendre d'une participation à la prise de décision »¹²²¹.

¹²¹⁶ Tel est le cas not. art. 92, al. 4 du C. trav. Sn.

¹²¹⁷ V. not. Sénégal (art. 25), Togo (art. 39 al. 3), Bénin (art. 31).

¹²¹⁸ G. Couturier, *Traité de droit du travail, t. 2 : Les relations collectives de travail*, PUF 2001, n° 127 s., p. 286-297.

¹²¹⁹ Sur la notion d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, v. not. G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *Droit du travail*, ouvr. préc., n° 1123, p. 1397-1398.

¹²²⁰ V. G. Couturier, *Traité de droit du travail, t. 2 : Les relations collectives de travail*, PUF 2001, n° 5, p. 19. Confirmant cette lecture de l'al. 8 du Préambule de la Constitution française, le Conseil constitutionnel a récemment affirmé que ce texte « n'impose pas la présence de représentants des salariés au sein des organes de direction de l'entreprise » : Const. const., 26 juill. 2013, n° 2013-333 QPC, *Sem. Soc. Lamy* 2013, n° 1606, p. 9, chron. L. Pécaut-Rivolier et Y. Struillou.

¹²²¹ V. not. G. Auzero, « La représentation obligatoire des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance », *Dr. soc.* 2013, p. 740.

868. La dimension collective de la production normative a souvent été facilitée en droit social, largement entendu, c'est-à-dire le droit du travail et le droit de la Sécurité sociale, en particulier sous l'impulsion des normes de l'OIT. En effet, l'OIT a défini la participation comme « l'ensemble des procédés en vigueur [...] pour faire participer les travailleurs au processus dans lesquels les décisions sont préparées, prises et suivies »¹²²².

869. C'est dans cet objectif qu'ont été créés de nombreux et divers mécanismes juridiques de représentation, d'action et de négociation collective dans les différents droits nationaux. Ces dispositifs juridiques fonctionnent peu ou prou pour ce qui concerne le secteur formel privé et public confondu. Toutefois, ces mécanismes sont difficilement adaptés aux caractéristiques des formes de travail autonome.

870. La Constitution du Burkina Faso reste très floue à ce sujet. Le préambule énonce seulement que « l'Etat veille à l'amélioration constante des conditions de travail et à la protection des travailleurs »¹²²³ sans aucune référence à un droit de participation des travailleurs eux-mêmes. On observe que ni la Constitution du Burkina Faso ni le Code du travail ne consacrent un droit ou un principe fondamental de participation des travailleurs. On retrouve seulement la référence à la liberté d'association et à la liberté syndicale¹²²⁴.

871. Par ailleurs, le Code du travail consacre un chapitre entier aux conventions collectives de travail et aux accords d'établissement¹²²⁵. L'article 114 dudit Code prévoit que « le ministre du Travail, de son initiative ou à la demande d'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs les plus représentatives du secteur d'activités intéressées, convoque une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ».

¹²²² Résolution de la Conférence internationale du travail, 50^e session, 20 juin 1966, PV du Conseil d'administration, 167^e session, 5^e séance ; BIT, *La participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise*, Genève, 1981 et *L'évolution de la participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise de 1981 à 1985*, Genève, 1986.

¹²²³ Constitution du 2 juin 1991, article 20.

¹²²⁴ *Ibid.*, art. 21 dispose que « la liberté d'association est garantie. Toute personne a le droit de constituer des associations et de participer librement aux activités des associations créées. Le fonctionnement des associations doit se conformer aux lois et règlements en vigueur. La liberté syndicale est garantie. Les syndicats exercent leurs activités sans contrainte et sans limitation autres que celles prévues par la loi ».

Mais il est douteux qu'on puisse se référer valablement à ce texte pour soutenir l'existence d'un droit à la participation pour tout travailleur dans la détermination de leurs conditions de travail. À titre de comparaison, le préambule de la Constitution française de 1946 affirme « le droit de tout homme de défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale ». V. ég. C. trav., art. 277 et 285. Sur les rapports entre la liberté d'association et la liberté syndicale, v. not. Isaac Yankhoba Ndiaye, *Cours de droit du travail*, 2020, p. 81.

¹²²⁵ C. trav., spéc., chapitre X du titre III consacré aux relations professionnelles.

872. Aux termes de l'alinéa 2 de l'article 107 du même Code « Elle (convention collective) est conclue entre les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs d'une part et une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tous autres groupements d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement d'autre part ». Sans le dire expressément, une lecture combinée des articles 107 et 114 du Code du travail peut ainsi laisser envisager l'existence d'un droit, à tout le moins d'une possibilité de participation à la détermination des conditions de travail des travailleurs par le biais de leurs représentants. Mais la formule utilisée montre que le dispositif de la participation n'est pas obligatoire. De même, le Code du travail encadre strictement cette possibilité.

873. Dans ce contexte une révision constitutionnelle ne s'impose-t-elle pas ? La question est légitime et même nécessaire. En effet, pour donner un fondement juridique solide aux réformes sociales à venir, une réforme constitutionnelle préalable est souhaitable. Une norme constitutionnelle consacrant un principe de participation des travailleurs à la détermination de leurs conditions de travail serait utile pour deux raisons au moins. La première est qu'elle se présenterait à la fois comme une autorisation et une obligation pour amener le législateur à investir le domaine des relations professionnelles au-delà du champ d'application des lois sociales classiquement réservé aux salariés. La seconde est qu'elle permettrait d'étendre un certain nombre de droits procéduraux et droits subjectifs individuels et collectifs aux travailleurs non-salariés, qu'il s'agisse par exemple du droit à la négociation collective, du droit à la couverture santé et sécurité au travail, voire plus généralement d'un droit de l'accompagnement professionnel en vue de l'organisation collective des travailleurs dont les législations sociales ont du mal à atteindre aujourd'hui.

B. Justification

874. Fondée sur la diversité des métiers, l'organisation des collectifs de travail dans une société non salariale appelle à des formes d'action et de représentation corporatives. La négociation collective devrait servir de cadre institutionnel, d'instrument de production normative par les acteurs. Dans ce sens, elle doit permettre aux associations de défense des travailleurs de définir, en accord avec l'Etat, leur conception de leur rôle dans la production normative portant sur des sujets définis par eux tels que ceux relatifs à la formation, à la

rémunération, à la santé-sécurité au travail, etc. Ce droit de participation a pour corollaire le droit à la négociation collective¹²²⁶.

875. En général, et spécifiquement dans les systèmes de droit latin, c'est le droit unilatéral qui impose, à tout le moins, impulse le développement de la négociation collective tout en l'encadrant. Mais l'analyse de la législation sociale burkinabè ne permet pas de dégager nettement l'existence d'un droit de participation ni d'un droit à la négociation collective des travailleurs en général, et donc particulièrement en ce qui concerne les travailleurs autonomes et non-salariés. La prise en compte de la diversité des formes de travail nécessiterait des réformes qui puissent rendre possible l'adaptation du droit de la représentation collective à l'ensemble des travailleurs et ainsi permettre leur pleine participation à la détermination de leurs conditions de travail et de vie. À cet égard, la législation comparée fournit une illustration intéressante.

876. Rappelant l'histoire de l'apparition du droit de la négociation en France, le Professeur Marie-Laure Morin¹²²⁷ souligne que « bien plus déterminant (pour le législateur de 1936) a été le souci de dépasser l'atonie contractuelle, et la pratique de législation contractuelle grâce à l'intervention de l'Etat, tout en reconnaissant le rôle des organisations professionnelles (...). Inciter à la négociation, étendre, arbitrer, le législateur de 1936 a donné à l'Etat un rôle essentiel qui lui permet d'intervenir directement pour favoriser le compromis social au moyen de procédures originales de négociation ». Par la suite, les réformes de la loi sur la négociation collective ont consisté essentiellement en la reconnaissance de nouveaux droits pour les travailleurs dans l'objectif d'une généralisation de la couverture de tous les travailleurs par le droit conventionnel. Le célèbre rapport Auroux¹²²⁸ de 1981 affirmait avec force que « la politique contractuelle doit devenir la pratique privilégiée du progrès social. Souvent réaffirmée sur le plan des principes, cette exigence doit devenir une réalité, en particulier chaque travailleur

¹²²⁶ À l'inverse de Monsieur D. Kouakou qui souhaite que « le constituant ivoirien donne une assise constitutionnelle au droit à la négociation collective », nous suggérons plutôt la consécration d'un droit de participation en faveur de tous les travailleurs et dont le corollaire serait le droit de la négociation collective : v. D. Kouakou, thèse préc., p. 249 et s.

¹²²⁷ Marie-Laure Morin, *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, Préf. Michel Despax, (thèse Toulouse 1991), Paris, LGDJ, 1994, p. 210.

¹²²⁸ J. Auroux, *Droits des travailleurs. Rapport au Président de la République et au Premier ministre*, Paris, La Documentation française, 1981. À propos des analyses doctrinales et critique sur le texte, v. not. A. Jeammaud, « Les lois Auroux, plus de droit ou un autre droit », *Critique de l'économie politique*, 1983, n° 23/34 ; B. Edelman, La déjuridicisation du fait de la loi (regard un peu sombre sur les lois Auroux), *Dr. soc.* 1983, p. 290. Cité par M.-L. Morin, ouvr. préc., p. 249. V. ég. J. Porta, « Le droit du travail en changement. Essai d'interprétations », *Travail et emploi* 2019/2, n° 158, p. 95-132, spéc., p. 101 et s.

doit être couvert par une convention collective »¹²²⁹. L'obligation de négocier existe donc en France depuis les très importantes réformes actées par la loi de 1982¹²³⁰ adoptée à la suite du rapport Auroux¹²³¹. Désormais, l'article L.2241-1 du Code du travail français dispose que les organisations déjà liées par une convention de branche, ou, à défaut, par des accords professionnels, ont l'obligation de négocier notamment au moins une fois tous les quatre ans sur les salaires et tous les 5 ans sur les classifications professionnelles¹²³².

877. En plus du droit français qui est un droit d'inspiration, le législateur burkinabè pourrait s'inspirer de son homologue sénégalais. En effet, le droit de participation et le droit à la négociation collective sont des droits fondamentaux reconnus par la Constitution sénégalaise à tout travailleur¹²³³. La législation sénégalaise prévoit en effet que, « dans les entreprises, les travailleurs et leurs représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail. Cette expression a pour objet de permettre aux travailleurs de participer à la définition des actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation du travail, la qualité de la production et l'amélioration de la productivité dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise »¹²³⁴. L'article L. 5 du Code du travail sénégalais et ses textes d'application¹²³⁵ apparaissent dans ce sens comme un outil important qui vise à encourager et à promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation.

878. Cependant, on sait « qu'il n'existe pas au Sénégal une obligation de négocier qui, seule, serait en mesure de conférer une certaine effectivité à ce droit »¹²³⁶. Or, il faut noter que même dans les pays africains où le droit de participation est reconnu comme au Sénégal, il a été démontré qu'à ce stade et dans les conditions actuelles d'exercice, ce droit apparaît comme « un simple ornement juridique »¹²³⁷ sans aucune portée pratique. Ce qui a fait dire au Doyen Isaac

¹²²⁹ *Ibid.*

¹²³⁰ Loi n° 82-57 du 13 nov. 1982, JO du 14 nov. 1982. Commentaires sur la loi : Ph. Langlois, « À propos du projet de loi relatif à la négociation collective, *J-CI* 14 janv. 1982, éd. CI, Ch. d'actualité n° 10273 ; « La technique juridique et la réforme des conventions collectives », *Dr. soc.* 1982, *Dr. ouvrier* 1983, p. 39 ; R. Soubie, « L'obligation de négocier et sa sanction », *Dr. soc.* 1983, p. 55 ; B. Teyssié, « La négociation collective (loi du 13 novembre 1982), *J-CI* 1983, n° 14065 ; M.-A. Rotschild Souriac, « Le droit à la négociation collective et sa sanction », *Dr. soc.* 1982, p. 729. Cité par M.-L. Morin, *ouvr. préc.*, p. 249.

¹²³¹ Rappr. Auroux, *préc.*

¹²³² [C. trav. Fr., art. L. 2241-1.](#)

¹²³³ Loi n° 2001-03 du 22 janvier 2001 portant Constitution du Sénégal, art. 25 al. 5.

¹²³⁴ C. trav. Sn., art. L. 5.

¹²³⁵ Décret n° 2009-1413 du 23 décembre 2009.

¹²³⁶ I. Y. Ndiaye, *Cours de droit du travail*, *ouvr. préc.*, p. 89.

¹²³⁷ L'expression est de M. Despax, « La Réforme du droit des conventions collectives de travail par la loi n° 71-561 du 13 juillet 1971 », *Dr. soc.* 1971, p. 531.

Yankhoba Ndiaye « qu'au Sénégal, les salariés n'ont plus alors que l'arme qui est la grève pour pousser l'employeur à négocier »¹²³⁸.

879. Confirmant l'analyse du Doyen Isaac Yankhoba Ndiaye, Monsieur David Kouakou¹²³⁹ dépeint une réalité longtemps intouchable : « pour qu'il y ait un dialogue social, il faut avant tout que les parties y aient un intérêt. Or, le droit du travail dans les pays d'Afrique francophones est né et continue d'être sous l'empire de la prééminence du rôle de la loi. Il se révèle donc être un droit imposé et perçu par l'employeur comme une contrainte à laquelle il doit se plier. Il est fréquent de constater que les cas de succès du dialogue social viennent des négociations dont les thèmes intéressent les employeurs. Il s'agit des thèmes relatifs au travail de nuit, au travail des enfants, à la modulation du temps de travail, la durée du chômage technique en temps de crise. Dans les autres cas, seule une menace de grève brandie par une organisation syndicale les oblige à s'asseoir à la table de négociation »¹²⁴⁰. L'auteur en conclut que « le législateur devrait introduire dans le Code du travail des éléments de réponse tendant à inciter les initiatives de dialogue. Il peut s'agir de rendre obligatoire la négociation collective de branche sur un certain nombre de sujets tous les ans comme les salaires, la sécurité et la santé au travail »¹²⁴¹.

880. À la suite de toutes ces études, notre recherche confirme l'idée selon laquelle il faut faire de la négociation collective une pratique privilégiée de production des normes en matière de travail et de sécurité sociale pour tous les travailleurs. C'est à cette condition seulement que le législateur burkinabè pourrait tendre vers la réalisation de l'exigence constitutionnelle faite à l'Etat de veiller à l'amélioration constante des conditions de travail et à la protection du travailleur. L'article 20 de la Constitution du 2 juin 1991 vise le travailleur sans égard au statut professionnel. Il faut noter également en vertu de l'article 18 de la Constitution que la formation et la sécurité sociale sont des droits sociaux constitutionnellement reconnus. Mais pour qui ? Peut-on légitimement se demander si ce n'est pas dans une conception large de la notion de travailleur.

881. Dans cet esprit, il est nécessaire d'investir le droit à la négociation collective pour qu'il devienne plus qu'un droit qui encadre, un droit qui stimule. Il convient, en outre, de rendre obligatoire au moins une négociation périodique pour déterminer les conditions de travail par

¹²³⁸ I. Y. Ndiaye, *Cours de droit du travail*, ouvr. préc., p. 89.

¹²³⁹ D. K. Kouakou, thèse préc., p. 110.

¹²⁴⁰ *Ibid.*

¹²⁴¹ *Ibid.*

secteur ou par branche d'activité. Pour être efficace, le droit à la négociation collective doit revêtir une obligation de négocier.

882. La reconnaissance d'un droit à la négociation est faite dans l'objectif que le législateur prendrait les moyens nécessaires pour permettre à la négociation collective d'exister effectivement afin d'éviter qu'elle ne soit qu'un « phénomène purement épisodique ou conflictuel »¹²⁴². Dans ces circonstances, la consécration d'un tel droit au Burkina Faso doit emporter au moins une double conséquence juridique pour atteindre son but. Premièrement, elle doit permettre la formulation expresse d'une obligation de négocier mise à la charge de l'Etat et des syndicats classiques ou autre organisations professionnelles de travailleurs autonomes et indépendants. Secondement, ne pouvant pas édicter une obligation de conclure, qui serait discutable juridiquement en raison de la liberté contractuelle, une telle reconnaissance pourrait ouvrir la voie à l'adoption de textes réglementaires pour régir une profession spécifique à la demande des acteurs et en l'absence de convention ou accord collectif de travail couvrant des travailleurs autonomes et indépendants.

C. Les manifestations sur le plan juridique

883. Le droit de participation se manifeste indirectement à tout le moins par la reconnaissance de la liberté syndicale et d'association (1). Cependant, l'analyse révèle que cette liberté qui s'exerce surtout dans le secteur formel est de plus en plus limitée notamment par le juge (2).

1. La reconnaissance de la liberté syndicale et d'association

884. Le droit de participation implique plusieurs autres droits et libertés, dont deux principaux qui méritent une attention particulière. Premièrement, le droit de participation implique la liberté syndicale. Cette liberté intéresse tous les partenaires sociaux, les employeurs comme les salariés et ceci, quelle que soit la hiérarchie professionnelle de ces derniers. C'est ainsi qu'on assiste à l'émergence de syndicats de cadres. Le droit de participation emporte un second aspect – le droit à la négociation collective des travailleurs¹²⁴³ qui s'inscrit dans les perspectives d'évolution du droit des relations professionnelles au Burkina Faso.

¹²⁴² M.-L. Morin, *ouvr. préc.*, n° 267, p. 243.

¹²⁴³ Sur la notion et ses manifestations en droit français, v. not. M.-L. Morin, *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, *ouvr. préc.*, p. 302 et s.

885. Dans son *Traité du droit de travail*, le Professeur Couturier affirme que la liberté syndicale présente « un aspect collectif correspondant à la liberté de constitution et de fonctionnement interne des syndicats eux-mêmes et un aspect individuel correspondant au droit reconnu à chacun de se syndiquer ou de ne pas se syndiquer et d'adhérer au syndicat de son choix »¹²⁴⁴. Pour le même auteur, « le rattachement du droit syndical au droit du travail ne se justifie (...) que dans la mesure où, d'une part, syndicats de salariés et syndicats patronaux négocient ensemble les conditions d'emploi et de rémunération et dans la mesure où, d'autre part, les syndicats de salariés assurent une représentation organisée de ceux-ci dans le cadre de la profession [...] »¹²⁴⁵.

886. Outre que le Préambule de la Constitution renvoie à la Déclaration universelle¹²⁴⁶ des droits de l'homme dont l'article 23, § 4 consacre la liberté syndicale, le Burkina Faso a ratifié de nombreux instruments internationaux d'importance majeure. Tel est le cas, par exemple, de l'ensemble des Conventions fondamentales de l'OIT au titre duquel figure en bonne place la Convention n° 87 de 1948, celle n° 98 de 1949 sur la liberté syndicale et celle n° 135 de 1971 relatif à la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise. La première affirme non seulement l'indépendance des syndicats vis-à-vis de l'Etat, mais aussi le pluralisme syndical¹²⁴⁷. Les deux autres proscrivent les actes de discrimination portant atteinte à la liberté syndicale des travailleurs et les actes d'ingérence dans la constitution, le fonctionnement et l'administration des syndicats.

887. De plus, il a été démontré que le droit syndical entretient un lien important avec le droit à la négociation collective¹²⁴⁸. Cependant, il est aujourd'hui généralement admis que ce « monopole syndical » n'a pas valeur constitutionnelle. Ainsi, selon le Conseil constitutionnel français, « Si les dispositions des sixième et huitième alinéas du préambule de la Constitution

¹²⁴⁴ G. Couturier, *Traité de droit du travail*, ouvr. préc., n° 142, p. 327.

¹²⁴⁵ *Ibid.*, n° 139, p. 318.

¹²⁴⁶ « Toute personne a le droit de fonder, avec d'autres, des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts ».

¹²⁴⁷ Sur les difficultés suscitées par les normes de cette Convention à l'égard des Etats dont la loi prévoit directement ou indirectement l'unicité syndicale, v. J.-M. Verdier, « Syndicats et droit syndical », in G.-H. Camerlynck (dir), *Traité de droit du travail*, t. 5, 2^e éd., vol. 1 : Liberté, structures, action, n° 58, p. 202-203. Cité par G. Couturier, *Traité de droit du travail*, ouvr. préc., n°143, p.330. Conscient de ces difficultés, l'OIT a révisé sa doctrine notamment en la limitant. Par exemple, la Recommandation 159 relative aux relations de travail dans la fonction publique (1978) indique que les procédures de reconnaissance des organisations d'agents publics en vue de déterminer les organisations [...] « devraient être telles qu'elles n'encouragent pas la prolifération d'organisations couvrant les mêmes catégories d'agents ».

¹²⁴⁸ V. M.-L. Morin, « Le Conseil constitutionnel et le droit à la négociation collective », *Dr. soc.* 1997, p. 25, spéc. p. 27. Pour l'autrice, « le droit international du travail (Conventions 98 et 154 de l'OIT) fait de la négociation collective « un droit des syndicats attaché à la liberté d'organisation syndicale ».

du 27 octobre 1946 confèrent aux organisations syndicales, vocation naturelle à assurer, notamment par la voie de la négociation collective, la défense des droits et intérêts des travailleurs, elles n'attribuent pas pour autant à celles-ci un monopole de la représentation des salariés en matière de négociation collective ; que des salariés désignés par la voie de l'élection ou titulaires d'un mandat assurant leur représentativité peuvent également participer à la détermination collective des conditions de travail dès lors que leur intervention n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à celle des organisations syndicales représentatives »¹²⁴⁹.

888. De telles règles renseignent également sur la manière dont le droit du travail burkinabè envisage la liberté syndicale. Celle-ci se déploie notamment au travers de la conception de l'objet des syndicats et le principe de spécialité. L'enjeu ici est de mettre l'accent sur le lien entre la liberté syndicale et l'expression « organisations professionnelles » auquel se réfère le Code du travail¹²⁵⁰. Peut-on y voir une volonté du législateur de dépasser le cadre *stricto sensu* des organisations syndicales pour appréhender la diversité des formes de cadres par lesquels les travailleurs s'organisent en l'occurrence le cadre des associations de travailleurs non-salariés ?

889. Il est logique que cette terminologie différente ait été utilisée par le législateur pour appréhender en réalité les syndicats professionnels auxquels renvoie l'article 3 de la loi du 20 octobre 2015 sur la liberté d'association. L'article 3 de cette loi définit largement son champ d'application en distinguant entre le syndicat classique défini comme « toute organisation ou groupe d'organisations de travailleurs ou d'employeurs, ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts moraux, matériels et professionnels de ses membres » et le syndicat professionnel qui renvoie à « toute libre association de travailleurs ou d'employeurs, exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale »¹²⁵¹.

890. L'article 13 du même texte dispose seulement que le récépissé de déclaration d'existence de l'association est délivré par l'autorité compétente « dans un délai n'excédant pas deux mois, à compter de la date de dépôt de la déclaration ». À défaut, le silence de l'autorité compétente emporte déclaration d'existence de l'association et fait obligation à l'administration de délivrer le récépissé de déclaration aux fins des formalités de publication. Cependant, l'autorité compétente peut faire diligenter une enquête de « moralité » sur tout dossier qu'elle juge

¹²⁴⁹ Cons. const. Fr. 6 nov. 1996, n°96-383, *Dr. soc.* 1997, p. 31.

¹²⁵⁰ C. trav., art. 125.

¹²⁵¹ Loi du 20 octobre 2015 relative à la liberté d'association au Burkina Faso, Titre I, art. 3 *in fine*.

nécessaire. Cette procédure suspend le délai prévu jusqu'aux résultats de l'enquête et les responsables de l'association sont informés de la suspension du délai¹²⁵².

891. Au demeurant, d'autres précisions figurent dans la loi de 2015 concernant la prohibition de la discrimination et au principe d'égalité pour la reconnaissance par l'autorité compétente de la qualité d'association dotée de la capacité juridique¹²⁵³. Ainsi, l'article 16 sanctionne par la nullité « les associations fondées sur une cause ou un objet illicite, contraire aux lois et aux bonnes mœurs »¹²⁵⁴.

892. Au demeurant, c'est la liberté syndicale qui est le principe fondamental le plus souvent mis en cause à l'occasion des plaintes et observations présentées devant les instances de l'OIT. Cela a conduit à certaines recommandations faites par l'OIT à l'adresse du Gouvernement du Burkina Faso et qui devraient donner lieu à une clarification des formes d'action collective des travailleurs¹²⁵⁵.

893. Au Burkina Faso, la liberté syndicale ou associative est souvent utilisée en matière de conflits et est en particulier invoquée en renfort au droit de grève¹²⁵⁶. Tous deux consacrés par la Constitution¹²⁵⁷ et encadrés par le législateur, le droit de grève et le droit syndical ont d'abord concerné le secteur privé¹²⁵⁸, avant d'atteindre le secteur public au Burkina Faso par la loi n°45-60 du 25 juillet 1960 portant réglementation du droit de grève des fonctionnaires et des agents de l'Etat¹²⁵⁹.

¹²⁵² *Ibid.*, art. 13 *in fine*.

¹²⁵³ *Ibid.*, art. 5.

¹²⁵⁴ *Ibid.*, art. 16, al. 1^{er} : le texte interdit également des « pratiques contraires à la dignité de la personne humaine ou prônant entre autres la haine, l'intolérance, la xénophobie, l'ethnicisme ou le racisme ».

¹²⁵⁵ V. not. H. Traoré, « Les formes d'action collective des travailleurs au Burkina Faso : éléments de réflexion à partir de l'avis n°05-2017/2018 du Conseil d'Etat du 11 avril 2018 », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 2020/1, p. 80.

¹²⁵⁶ P. Kiemdé, « La réglementation du droit de grève au Burkina Faso », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 2011/1, p. 57 ; S. Yonaba, « Le statut du droit de grève dans le Burkina Faso de la quatrième République », *Revue Burkinabè de Droit*, n° 26, 1994, p. 252.

¹²⁵⁷ Const. 2 juin 1991, art. 22.

¹²⁵⁸ Aujourd'hui par la loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail et la loi n° 064-2015/CNT du 20 octobre 2015 portant liberté d'association qui abroge et remplace la loi n° 10/92/ADP du 15 décembre 1992.

¹²⁵⁹ Les dispositions de la loi n°45-1960 s'appliquent aux fonctionnaires et agents des administrations, services et établissements publics exploités en régie ou concédés de l'Etat et des collectivités territoriales de l'Etat ainsi qu'aux agents des entreprises publiques nationales ou contrôlées par l'Etat.

2. L'exercice limité de la liberté syndicale par le juge : l'avis du CE de 2018

894. L'actualité juridique d'avant la crise politique que connaît le Burkina Faso¹²⁶⁰ a été marquée par une augmentation inédite des conflits collectifs de travail. Cela est particulièrement remarquable dans le secteur public depuis un avis du Conseil d'Etat qui a fait couler beaucoup d'encre aussi bien chez les observateurs avertis¹²⁶¹ que dans l'arène politico-médiatique¹²⁶². Face à l'évolution des modes d'expression de ces conflits collectifs et au regard de ce que montrent les normes internationales, la réaction du droit national réclame une analyse critique.

895. Dans ce contexte marqué par des recours fréquents à la grève et aux pratiques appelées *sit-in* dans la fonction publique, un litige est survenu et le ministre en a saisi le Conseil d'Etat¹²⁶³ qui peut donner un avis à la suite d'un recours consultatif¹²⁶⁴. Ainsi, dans l'avis n°05-2017/2018

¹²⁶⁰ L'histoire récente du Burkina Faso est jalonnée par l'intervention de l'armée dans le champ politique. Ainsi, le 4 août 1984, sous l'impulsion du Conseil national de la Révolution (CNR) dirigé par le capitaine Thomas Sankara, la Haute-Volta devient le Burkina Faso. Le 15 octobre 1987, à la suite d'un coup d'Etat sanglant, le capitaine Blaise Compaoré est porté au pouvoir. Les 30 et 31 octobre 2014, une insurrection populaire va conduire à la chute de Compaoré après 27 ans de règne. S'ouvre alors une transition politique, qui est elle-même éprouvée par le coup d'Etat mené le 16 septembre 2015 par des généraux proches du pouvoir déchu. Mais ce dernier coup d'Etat, mis en échec et dont les initiateurs seront écroués, permet au Gouvernement de transition dirigée par le Président Kafando d'organiser les élections démocratiques qui portent au pouvoir Roch Marc Christian Kaboré le 29 novembre 2015.

¹²⁶¹ Pour aller plus loin sur ce sujet, v. Y. Ouédraogo, « Observations sous Conseil d'Etat, avis juridique n° 04 du 4 avril 2018 et n°05/2017-2018 du 11 avril 2018 », *Revue Burkinabè de Droit*, n° 51, 1^{er} sept. 2018, p. 149 ; B. A. Poda, « Le droit de grève des travailleurs au Burkina Faso », *Revue Afrilex*, [En ligne, publié en janv. 2019. Consulté le 23 nov. 2020]. V. aussi notre article précité, « Les formes d'action collective des travailleurs au Burkina Faso : éléments de réflexion à partir de l'avis n°05-2017/2018 du Conseil d'Etat du 11 avril 2018 », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 2020/1, p. 80.

¹²⁶² V. not. Bassolma Bazié, « Légalité des sit-in au Burkina Faso : la Confédération générale du travail du Burkina (CGT-B) n'est pas d'accord avec le gouvernement », *Lefaso.net*, 27 mai 2018. V. ég. Souleymane Coulibaly, « Polémique autour des sit-in : l'avis du Conseil d'Etat », *L'Economiste du Faso*, 28 mai 2018.

¹²⁶³ Dans sa requête, le ministre invitait le Conseil d'Etat à se prononcer sur les *sit-in* visant à empêcher par divers moyens (barricades, nuisances sonores, menaces physiques et/ou verbales) l'accès au travail des agents non engagés dans une démarche revendicative, mais également sur la procédure à suivre en cas de réquisition des agents publics pour assurer le service minimum, et sur les moyens permettant à l'administration de contraindre et/ou sanctionner les agents refusant les notifications de réquisitions : Lettre n°2018-087/MFPTPS/CAB du 4 avril 2018 du ministre de la Fonction publique, du travail et de la protection sociale. En réponse, le Conseil d'Etat a rendu deux avis portant sur les droits, libertés et obligations des fonctionnaires, et plus particulièrement sur les obligations de service et l'exercice du droit de grève.

¹²⁶⁴ Il faut souligner que le recours à l'avis du CE est devenu une pratique assez courante, nonobstant le fait que l'avis n'est pas toujours suivi et reste souvent utilisé pour résoudre des litiges en amont. Même si cet avis n'est pas obligatoire, le Gouvernement y a recours, car sa fonction symbolique demeure très forte et permet au Gouvernement d'avoir des arrêts francs sur des questions litigieuses. Pour le Gouvernement, v. La Lettre n°2018/087/MPFTPS/CAB du 4 avril 2018 du ministre de la Fonction publique, du travail et de la protection sociale. Le droit Burkinabè est ici très proche du droit français sur la portée d'un avis du Conseil d'Etat. Sur la portée des avis du CE en France : v. [Code de justice administrative, Livre 1^{er}](#).

du 11 avril 2018¹²⁶⁵, le Conseil d'Etat considère que le *sit-in* est illégal au regard principalement du fait que la pratique du *sit-in* ne figure pas dans la législation nationale du droit de grève¹²⁶⁶. En effet, les hauts magistrats retiennent que « seule la grève, définie comme une cessation concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles et d'assurer la défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs, est reconnue aussi bien dans le statut¹²⁶⁷ général de la fonction publique d'Etat (article 70)¹²⁶⁸ que dans le Code du travail ». Il s'agit là d'une définition finalement assez classique de la grève dans la mesure où le Conseil d'Etat ne reconnaît pas d'autres possibilités d'actions collectives.

896. Le juge¹²⁶⁹ administratif burkinabè ne prend donc en considération qu'une seule définition du droit de grève, sans l'ouvrir à l'ensemble des actions collectives, contrairement à l'OIT qui en retient une définition plus large. Le *sit-in* consiste bien en une manifestation non violente visant à s'asseoir en groupe sur la voie publique, mais qui conduit les fonctionnaires à cesser de manière concertée le travail en vue d'appuyer une revendication professionnelle. Il semblerait que le Conseil d'Etat se soit laissé tromper par le dictionnaire du Petit Larousse sur lequel il tire la définition du *sit-in*. Selon le Dictionnaire Larousse, le *sit-in* est une dénomination anglaise signifiant « s'asseoir sur la voie publique ». Manifestement, la notion n'était pas très difficile à définir¹²⁷⁰. Toujours selon le CE, le *sit-in* n'est pas légal au Burkina Faso et « les agents qui s'adonnent à ces pratiques sont dans l'illégalité totale ». Si un lecteur non averti des

¹²⁶⁵ En dépit du fait que nul n'est censé ignorer la loi, celle-ci demeure souvent difficile à trouver. En l'occurrence, l'arrêt n'est pas publié et le document sur lequel porte ce commentaire est une version recueillie en ligne.

¹²⁶⁶ Le concept de *sit-in* n'est défini ni dans le statut général de la Fonction publique d'Etat (art. 70), ni dans le Code du travail.

¹²⁶⁷ Selon G. Cornu (dir.), *Vocabulaire juridique*, ouvr. préc. Le statut est un ensemble de règles applicables de façon semblable à une catégorie d'agents juridiques.

¹²⁶⁸ Loi n°081-2015/CNT portant statut général de la fonction publique d'Etat.

¹²⁶⁹ Sur le laconisme de la loi en matière de droit de la grève, v. G. Couturier, ouvr. préc., n° 170, p. 390 s. L'auteur souligne que le droit de grève est consacré par la loi ; « son exercice n'est pas réglementé par la loi », v. S. Dion-Loye et B. Matthieu, « Le droit de grève : l'affirmation elliptique du constituant, le silence du législateur, la parole du juge », *Revue française de droit constitutionnel*, 1991, n° 7, p. 509. [In G. Couturier préc.]. Dans la même veine, sur l'intervention du juge dans l'exercice d'un droit de la grève, v. not. A. Poda, art. préc. Selon ce dernier, si en théorie, il revient au législateur d'encadrer le droit de grève, force est de constater, la rareté de la production législative en la matière. De ce fait, l'obsolescence ou l'insuffisance de la loi favorise très souvent l'intervention du juge ou du pouvoir exécutif. Mais en principe, le juge ne peut qu'exercer un contrôle réduit de l'exercice du droit de grève. En effet, comme « le droit de grève est un droit garanti, il n'appartient pas au juge de dire si son exercice est légitime, mais seulement d'apprécier la légalité du mouvement ».

¹²⁷⁰ Ainsi, le CE part de la définition donnée par le dictionnaire Larousse pour déclarer que « le *sit-in* ne figure pas dans la législation burkinabè sur la grève ; donc le *sit-in* n'est pas une grève ». D'aucuns remarqueront que les sources sont finalement assez limitées. Mais le problème réside dans le fait qu'il existe une différence entre le langage ordinaire et la langue juridique. À cet égard, le *sit-in* n'est pas défini par le droit, à l'inverse de la grève.

avis du CE estimait surprenante la sécheresse de la motivation de cet avis, un lecteur averti des méandres de la pensée juridique en serait également très surpris¹²⁷¹.

897. En l'occurrence, il faut rappeler que la recherche de la nature juridique du *sit-in* a fait l'objet de la saisine des instances du BIT, qui considèrent le *sit-in* comme une forme de manifestation syndicale¹²⁷². Dans son avis technique rendu en 2014 sur la légalité du *sit-in*, la Direction du Département des normes internationales du travail a ainsi rappelé que « selon la Commission d'experts (ci-après, CEACR), tant que la grève reste pacifique, les piquets de grève et l'occupation des locaux devraient être permis. Les limitations aux piquets de grève et à l'occupation des locaux ne peuvent être acceptées que si les actions perdent leur caractère pacifique »¹²⁷³.

898. Par conséquent, la CEACR a interpellé les autorités burkinabè sur la nécessité de modifier l'article 386 du Code du travail, afin de supprimer l'interdiction d'occuper les lieux de travail ou leurs abords immédiats, sous peine de sanction pénale. Le Gouvernement du Burkina Faso s'était engagé à prendre des dispositions dans le cadre d'une révision du Code du travail pour modifier le texte et le rendre conforme à la Convention¹²⁷⁴. La réforme¹²⁷⁵ en cours du Code du travail pourrait donner l'espoir d'une meilleure conciliation entre le droit fondamental de grève et la liberté fondamentale du travail des non-grévistes qui semble constituer le fondement implicite de cet avis.

¹²⁷¹ En effet, existe-t-il une illégalité qui ne serait pas totale ? À la formule utilisée par le CE, on pressent que sa décision ait été quelque peu orientée.

¹²⁷² *BIT, La liberté syndicale : compilation des décisions du Comité de liberté syndicale*, Genève, 6^e éd., 2018, ouvr. préc.

¹²⁷³ Direction du Département des normes internationales du travail, avis technique sur la légalité du *sit-in*. V. *CIT, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, 109^e session, 2020, 762 p., spéc., p. 91.

¹²⁷⁴ L'avant-projet de loi portant réforme du Code du travail au Burkina Faso retient une nouvelle formulation de l'art. 386. Ainsi, son art.395 nouveau (art. 386 ancien) dispose que : « L'exercice du droit de grève ne doit pas s'accompagner de pratiques non pacifiques et/ou de pratiques consistant à entraver la liberté de travail pour les non-grévistes et l'accès de la direction aux locaux de l'entreprise, sous peine des sanctions pénales prévues par la législation en vigueur ». Mais, l'OIT propose la formulation alternative suivante : « L'exercice du droit de grève ne doit pas s'accompagner de pratiques non pacifiques sous peine des sanctions pénales prévues par la législation en vigueur. L'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats en cas de grève est autorisée sous la garantie du respect de la liberté de travail des non-grévistes et du droit de la direction de pénétrer dans les locaux, et lorsqu'elle conserve un caractère pacifique ». V. les commentaires techniques du BIT sur le projet de loi portant Code du travail au Burkina Faso, septembre 2017.

¹²⁷⁵ Un avant-projet de loi portant Code du travail est en cours d'élaboration depuis 2017 et intègre les recommandations du BIT en matière de formes d'action collective.

II. L'affirmation d'un droit à la négociation collective¹²⁷⁶ comme corollaire du droit de participation

899. De l'avis du Professeur Paul-Gérard Pougoué, « le droit du travail africain de demain sera assurément un droit plus négocié entre employeurs, travailleurs et Etat »¹²⁷⁷. Avant d'examiner de manière approfondie les fonctions du droit à la négociation collective en tant qu'instrument institutionnel mobilisable au profit de la couverture des travailleurs non-salariés (B), il convient de fournir quelques éléments sur la définition et la nature de ce droit (A).

A. Définition

900. L'affirmation du droit à la négociation collective se situe dans le prolongement direct du principe constitutionnel de participation. Ce qui suppose que soit reconnu à tous les travailleurs un droit à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et des garanties sociales. Ce droit à la négociation collective ne se confond pas au droit de la négociation collective (1). Il est présenté tantôt comme une liberté fondamentale, tantôt comme un principe général de droit (2).

1. La distinction entre le droit à la négociation collective et le droit de la négociation collective¹²⁷⁸

901. La reconnaissance d'un droit à la négociation collective suppose d'en définir les titulaires. Nous observons un débat doctrinal particulièrement intéressant qui s'est développé en France sur le sujet. Pour certains, en effet, le droit à la négociation collective serait attribué aux collectifs de travailleurs organiquement considérés¹²⁷⁹. D'autres auteurs soulignent en revanche que « présenter comme titulaire (...) d'une prérogative juridique une collectivité non personnalisée – dépourvue de personnalité juridique – c'est faire de cette prérogative autre

¹²⁷⁶ Sur le droit à la négociation comme élément du droit à la participation, v. M.-L. Morin, ouvr. préc., n° 270, p. 245. Sur la valeur juridique de l'autonomie collective des partenaires sociaux notamment de la reconnaissance d'un droit fondamental à la négociation collective, v. not. M. Schmitt, *Autonomie collective des partenaires sociaux et principe de subsidiarité dans l'ordre juridique communautaire*, thèse Aix-Marseille, 2009, spéc., p. 229-231.

¹²⁷⁷ P.-G. Pougoué, « Les enjeux du droit du travail en Afrique Noire d'expression française », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1987, p. 3 s.

¹²⁷⁸ Pour aller plus loin sur l'évolution législative de la négociation collective en France, v. G. Couturier, ouvr. préc., n°197, p. 467-472. V. ég. G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, ouvr. préc., n° 1448 et s., p. 1823 et s.

¹²⁷⁹ V. M.-A. Rotschild-Souriac, *Les accords collectifs au niveau de l'entreprise*, thèse Paris I, 1986, p. 114 ; M.-L. Morin, « Des titulaires du droit à la négociation collective », *Dr. soc.* 1988, p. 24.

chose qu'un droit véritable »¹²⁸⁰. Nous adhérons à cette seconde analyse qui préconise de considérer le droit à la négociation collective comme « un droit individuel qui est exercé collectivement »¹²⁸¹, à l'image du droit de grève et de la liberté syndicale qui sont exercés par les travailleurs en l'occurrence à travers leurs organisations syndicales représentatives¹²⁸².

902. L'autre problème de fond que soulève le droit à la négociation collective tient à l'obligation de négocier qu'elle imposerait aux employeurs, aux travailleurs ou à l'Etat, à tout le moins concernant les domaines ou sujets qui doivent être expressément définis par la loi. Dans ce cas de figure, le renforcement du pouvoir de la négociation collective pourrait passer, par exemple, par l'introduction d'une obligation de négocier une convention ou un accord collectif de branche, ce que le Professeur Marie-Laure Morin appelle une « charte unitaire »¹²⁸³ de la profession qui serait un véritable « droit corporatif »¹²⁸⁴.

903. S'agissant du droit de la négociation collective, il peut être défini comme l'ensemble des règles de droit ayant pour objet la négociation collective. Suivant les traditions juridiques des Etats, ces règles portent, d'une part, sur le cadre de la négociation, les parties à la négociation, la conduite de la négociation et, d'autre part, sur le contenu et sur les effets des accords conclus, à savoir les conventions collectives de travail¹²⁸⁵.

2. Le droit à la négociation collective entre liberté et principe général de droit¹²⁸⁶

904. Le droit à la négociation collective serait à la fois une liberté et un principe général du droit du travail. C'est la thèse défendue par certains auteurs dont le plus connu est le Professeur Lyon-Caen¹²⁸⁷. La théorie qui fait du droit à la négociation collective un principe général de droit s'inscrirait dans un mouvement plus général d'affranchissement, à tout le moins d'autonomie du droit du travail, par rapport au droit civil par l'identification et la définition de principes vus autrement comme des clés d'interprétation du droit positif. Elle part du postulat

¹²⁸⁰ V. G. Couturier, *ouvr. préc.*, n°196, p. 467.

¹²⁸¹ *Ibid.*

¹²⁸² V. Constitution Sénégal, art. 25, al. 5 préc.

¹²⁸³ V. M.-L. Morin, *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, *ouvr. préc.*, p. 235.

¹²⁸⁴ G. Couturier, *ouvr. préc.*, p. 45 s. *Comp.* (plus nuancée sur convention de branche et convention d'une profession), v. G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *ouvr. préc.*, n° 1327, p. 1675.

¹²⁸⁵ V. not. Dans la tradition juridique française, v. G. Couturier, *ouvr. préc.*, n°196, p. 465-466.

¹²⁸⁶ À propos de l'analyse doctrinale sur le passage de la négociation collective définie comme l'exercice d'une liberté contractuelle entre les partenaires sociaux ou d'un ordre statutaire, à la négociation conçue comme un droit, v. M.-L. Morin, *thèse préc.*, *spéc.*, p. 239-242.

¹²⁸⁷ G. Lyon-Caen, « Les principes généraux en droit du Travail », *in Mélanges offerts à G.H.C. Camerlynck*, Paris, Dalloz, 1978, p. 35.

que la dimension collective¹²⁸⁸ du droit du travail justifie l'application de principes propres. Ces principes sont pluriels et touchent notamment le droit syndical, le droit de grève et le droit à la négociation collective.

905. Étudiant minutieusement cette théorie, le Professeur Marie-Laure Morin¹²⁸⁹ souligne que « ce qui importe ici, c'est moins l'accord collectif que la relation de négociation, comme relation collective, qui appelle des règles propres, non réductibles aux relations contractuelles de droit privé, et dont le principe de négociation collective permet d'interpréter l'originalité »¹²⁹⁰. Il résulterait de cette lecture une double perspective¹²⁹¹ : d'une part, l'organisation de la négociation collective et surtout, d'autre part, l'émergence dans le droit positif du droit à la négociation collective comme principe, pour coordonner l'ensemble de ces règles.

906. Par ailleurs, la reconnaissance d'un droit à la négociation collective pose la problématique commune au *droit à* pouvant être considérée comme *un droit en soi*, comme le principe qui fonde les règles positives de la négociation. Le droit à la négociation, en tant qu'il permet d'obtenir l'ouverture des négociations, peut-il être invoqué dans d'autres hypothèses que les obligations de négocier légalement prévues ? Les questionnements peuvent ainsi apparaître sur la nature de la relation de négociation, à savoir si elle est simplement un processus de formation de contrat ou si elle doit être considérée comme une variété de participation. Dans ce cas de figure, la question se pose de savoir si un droit à la négociation peut être envisagé comme une forme permanente de relations professionnelles régie par des règles propres, qui permettent la définition des règles négociées, leur administration ou leur transformation. Ainsi, le droit à la négociation collective doit être envisagé à la fois comme « un droit collectif des salariés et une variété de participation »¹²⁹².

907. En outre, il semblerait que le droit à la négociation collective ne peut concerner qu'une catégorie particulière de relations collectives, à savoir celle entre les salariés ou plus exactement des représentants des salariés et l'employeur. Le Professeur Marie-Laure Morin retient cette dernière interprétation dans sa thèse sur les droits des salariés à la négociation collective en tant

¹²⁸⁸ V. not. J.C. Javilier, *Recherche sur les conflits du travail*, thèse Bordeaux, 1975.

¹²⁸⁹ M.-L. Morin, *ouvr. préc.*, p. 242.

¹²⁹⁰ *Ibid.*

¹²⁹¹ *Ibid.*, p. 242-243.

¹²⁹² V. M.-L. Morin, *thèse préc.*, spéc., p. 239-242.

que principe général de droit¹²⁹³. Pour l'auteur, en effet, « l'affirmation du "droit à la négociation"¹²⁹⁴ a bien une portée différente de celle de "la liberté de négocier collectivement" : le premier s'appuie sur une relation sociale particulière qui doit être définie, il s'agit de celle des salariés qu'il contribue à organiser de façon spécifique, alors que le second peut parfaitement s'appliquer à des relations variées entre groupes sociaux »¹²⁹⁵.

908. Cette distinction se comprend et se justifie à la lecture du rapport Auroux et de la loi du 13 novembre 1982. Cependant, nous pensons que le droit à la négociation collective peut être lu de plusieurs manières. À cet égard et compte tenu de la précision théorique qu'en donne le Professeur Marie-Laure Morin, nous pouvons nous demander s'il doit être traité comme "un droit à la négociation" ou s'il doit être envisagé comme une liberté publique appartenant à tous les travailleurs et groupes sociaux vis-à-vis de l'Etat. Fondamentalement, l'enjeu de ces questions dans le contexte burkinabè, c'est de se demander comment la négociation collective peut permettre l'encadrement des rapports de travail dont les contours n'apparaissent pas avec netteté. Le droit à la négociation collective ne recouvrirait-t-il pas ces deux réalités ?

909. Examinée dans la perspective d'introduction d'un droit à la négociation collective des travailleurs dans la législation burkinabè, la conception de l'auteur précité n'emporte pas notre conviction, car elle semble restreindre le champ des réformes susceptibles "d'étendre la protection"¹²⁹⁶ des lois en matière sociale à la majorité des travailleurs hors statut de salariés. En effet, si l'on considère que le droit à la négociation collective est un élément du droit à la participation à la détermination des conditions de travail, principe fondamental de droit d'un point de vue hiérarchique au regard de sa consécration dans le préambule de la Constitution, ce droit à la négociation serait alors à la fois un droit-prérogative et une liberté publique à l'égard de l'Etat.

910. Nous pensons que le droit à la négociation, en tant que principe général de droit, est susceptible d'être invoqué par tous les travailleurs y compris les travailleurs autonomes et indépendants, à l'image de la liberté syndicale ou associative ou encore du droit de grève –

¹²⁹³ M.-L. Morin, ouvr. préc., n° 275, p. 248 et Partie II, Titre I : Le droit à la négociation collective, un droit collectif des salariés, p. 261 s.

¹²⁹⁴ Sur le débat en droit communautaire européen de l'existence d'un droit à la négociation collective qui serait de valeur égale au droit de la concurrence, v. not. J.-Ph. Lhernould, « Le monopole des organismes de protection sociale (encore) à l'épreuve du droit communautaire de la concurrence », *JCP G* 2000 II, p. 1026. Pour une opinion plus nuancée, v. L. Driguez, *Droit social et droit de la concurrence*, thèse Paris I, 2005, p. 146.

¹²⁹⁵ M.-L. Morin, ouvr. préc., p. 261 s.

¹²⁹⁶ Dans le même sens, v. BIT, *La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente, Rapport sur le dialogue social*, Genève, 5 mai 2022, 260 p.

liberté de manifestation. Au demeurant, dans le cadre de cette recherche, le droit à la négociation collective est largement entendu et désigne à la fois un principe général de droit du travail et une liberté de négocier les conditions de travail, de formation professionnelle et de garanties sociales. À ce titre, nous suggérons qu'il soit consacré au bénéfice de tous les travailleurs, quel que soit le statut professionnel, c'est-à-dire aux salariés et aux travailleurs non-salariés.

911. Ainsi entendu, la différence s'opèrera ici dans la capacité du législateur à organiser juridiquement les modalités d'exercice collectif de ce droit, fussent-elles exceptionnelles, afin qu'elles soient adaptées aux spécificités des différentes formes de travail. À titre illustratif, le Professeur Paul-Gérard Pougoué note une exception, contrairement à la tendance générale du silence du législateur camerounais à propos du droit à la négociation collective des travailleurs autonomes et indépendants, en l'occurrence, l'association (consultation-négociation)¹²⁹⁷ des avocats à l'élaboration des lois les concernant. Pour l'auteur, cette exception est rendue possible, « parce qu'ils (les avocats) font partie de l'élite intellectuelle et ont donc suffisamment d'influence dans l'opinion et auprès des pouvoirs publics »¹²⁹⁸.

B. Fonction

912. Etudiant l'extension du champ d'application de la législation sur les conventions collectives dans les « entreprises à statut »¹²⁹⁹, c'est-à-dire les entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier¹³⁰⁰, le Professeur Couturier s'inscrit dans une conception étroite de la fonction de complément des conventions collectives. Pour l'auteur, « un accord collectif ne pourrait être conclu que sur des points où (le statut) comportait une lacune, tandis que, dans une conception large, un accord pourrait intervenir sur des sujets traités (dans le statut) pour apporter des avantages ou garanties complémentaires »¹³⁰¹.

¹²⁹⁷ Selon M.-L. Morin, si la consultation et la négociation sont toutes deux des formes de participation, elles ne doivent pas être confondues pour autant et l'analyse de l'a Recommandation n° 94 de l'OIT (1952) permet de soutenir qu'elles sont différentes : M.-L. Morin, *ouvr. préc.*, p. 127 et 255.

¹²⁹⁸ P.-J. Pougoué, *rapp. préc.*, spéc. p. 24.

¹²⁹⁹ Loi n° 82-57 du 13 nov. 1982 et du 3 janv. 1985.

¹³⁰⁰ Ainsi en est-il des entreprises publiques, des établissements publics à caractères industriel et commercial (EPIC) et autres établissements déterminés par décret assurant une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial.

¹³⁰¹ G. Couturier, *ouvr. préc.*, n°198, p. 474.

913. Bien qu'il ait été consacré par le Code du travail des TOM de 1952, le droit des conventions collectives a connu une véritable stagnation pendant les premières décennies des Indépendances, exception faite du phénomène remarquable des conventions collectives interprofessionnelles¹³⁰². Comme le rappelle Monsieur David Kouakou, la catégorie juridique de convention collective susceptible d'être étendue a connu du succès dans les années soixante-dix sous le vocable de convention collective interprofessionnelle, même si elle était l'expression des seuls « desiderata » des pouvoirs publics¹³⁰³. Aussi, peut-on observer que la plupart des Codes du travail des Etats africains ont gardé fidèlement les trois catégories de conventions collectives admises par le Code de 1952, notamment la convention collective ordinaire, la convention collective extensible et l'accord d'établissement.

914. Tout comme le type de convention, le champ de la norme négociée est plus ou moins large selon le niveau de la négociation. Dans la terminologie utilisée, il est aisé de voir que le Code du travail burkinabè ne fait pas vraiment de différence entre convention collective et accord collectif¹³⁰⁴ puisqu'il définit la convention collective comme un accord collectif¹³⁰⁵ et l'accord collectif comme une convention collective¹³⁰⁶. En outre, les conventions collectives de travail et les accords collectifs d'établissement sont soumis à des conditions identiques de validité formelle prévues aux articles 109 à 113 du même Code¹³⁰⁷.

¹³⁰² Bénin : Convention collective générale du travail applicable aux entreprises du secteur privé, J. O. du 1^{er} octobre 1974, p. 969 ; Burkina Faso : Convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974, Côte d'Ivoire, Convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1977 ; T. P. O. M, n°449 du 20 octobre 1977, p. 338- T. P. O. M. n°451 du 20 novembre 1977, p. 429 ; Niger : Convention collective interprofessionnelle du 15 novembre 1972 appliquée à partir du 1^{er} mai 1973 par décret n°73-52 du 30 avril 1973, J. O. du 10 mai 1973 ; Sénégal : Convention collective nationale interprofessionnelle du 27 mai 1982, J. O. du 18 octobre 1982, p. 666 ; Tchad : Convention collective générale du travail du 14 septembre 1967, rendue exécutoire par le décret n°20/PR/NTJS/DTMOPS du 23 juillet 1969 et annexes publiés au J. O. du 1^{er} juin 1970, p. 253 s. ; Togo : Convention collective interprofessionnelle du 1^{er} mai 1978. Pour une étude complète, v. Moussa Samb, La convention collective interprofessionnelle en Afrique noire francophone, thèse Ucad, 1989.

¹³⁰³ V. not. D. K. Kouakou, thèse préc., p. 119.

¹³⁰⁴ À cet égard, la loi précise la nature juridique de la convention collective et distingue entre la convention collective et l'accord collectif (C. trav., art. 107 et art. 125 ; C. trav. Fr., art. L. 2221-2). La distinction entre conventions et accords ne tient plus au cadre de la négociation ni par leur nature, mais exclusivement par leur objet c'est-à-dire au contenu des dispositions négociées. La convention se définit par son objet général, l'accord par son objet spécial : v. not. G. Couturier, ouvr. préc., p. 472-473. Ainsi, selon le Code du travail « les accords collectifs d'établissement ont pour objet d'adapter les dispositions des conventions collectives de travail (...) aux conditions particulières du ou des établissements considérés » (art. 125, al. 3) et, à défaut de conventions collectives, leur objet est limité « la fixation des salaires et des accessoires de salaires, sauf dérogation du ministre chargé du Travail » (art. 125, al. 5).

¹³⁰⁵ C. trav., art. 107, al. 1^{er}.

¹³⁰⁶ C. trav., art. 125, al. 1^{er}.

¹³⁰⁷ V. not. L'exigence d'écrit, langue française, durée, modalités de renouvellement, révision, dénonciation, règles de dépôt et de publicité, etc.

915. Cependant, la loi distingue généralement entre la convention collective de travail¹³⁰⁸ et l'accord collectif d'établissement¹³⁰⁹ suivant au moins deux critères. Le premier critère de distinction entre la convention collective de travail et l'accord collectif d'établissement semble être l'objet et les fonctions des deux actes. En effet, la convention collective de travail en général, et particulièrement la convention de branche ou l'accord interprofessionnel, a un objet très large et comporte des sujets obligatoires et des questions facultatives. La loi énumère par ailleurs un vaste ensemble de sujets qui porte sur des conditions d'emploi, de travail, des garanties sociales¹³¹⁰, et qui doivent contenir des clauses obligatoires¹³¹¹ et des clauses facultatives¹³¹².

916. L'accord d'établissement a un objet limité et a pour fonction d'adapter les dispositions des conventions collectives de travail nationales ou locales aux conditions particulières du ou des établissements considérés¹³¹³. S'ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles, ces clauses doivent « nécessairement » être plus favorables aux travailleurs¹³¹⁴. Par ailleurs, l'étendue des accords collectifs d'établissement est encore plus limitée en l'absence d'une convention collective nationale ou locale de travail. Dans cette hypothèse, ils ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires, sauf dérogations accordées par le ministre du Travail¹³¹⁵.

917. Le second critère de distinction entre la convention collective de travail et l'accord collectif d'établissement tient à la faculté de transformation de la convention collective en acte réglementaire, c'est-à-dire l'homologation des pouvoirs publics qui lui permet de revêtir un caractère d'impérativité en l'occurrence par le biais de la procédure d'extension¹³¹⁶, y compris

¹³⁰⁸ Qui concerne la branche ou la profession, quel que soit le champ géographique choisi, national, régional ou local.

¹³⁰⁹ La formulation de la loi laisse entendre que l'accord collectif ne peut être conclu qu'à un niveau spécifique : l'établissement. Dans le même sens, v. C. trav. ivoirien 2015, spéc. art. 73.5 s. ; C. trav., béninois 1998, art. 129 s.). Mais il est possible de penser qu'il s'agit d'une erreur de rédaction qui confond l'établissement à l'entreprise notamment parce que dans les autres législations, il est question d'accord d'entreprise ou d'établissement (V. not. C. trav., sénégalais 1997, art. 92 s. ; C. trav. Niger 2012, art. 250 s. Au demeurant, nous pensons qu'une telle rédaction ne semble pas prévoir la conclusion d'un accord collectif c'est-à-dire une convention portant sur un sujet particulier (ex. temps de travail, salaires) au niveau de la branche.

¹³¹⁰ C. trav., art. 116.

¹³¹¹ *Ibid.*, Observons le temps du verbe utilisé : « ...les conventions collectives de travail visées par la présente section « contiennent » les garanties énumérées.

¹³¹² C. trav., art. 117.

¹³¹³ C. trav., art. 125, al. 3.

¹³¹⁴ C. trav., art. 125, al. 4.

¹³¹⁵ C. trav., art. 125, al. 5.

¹³¹⁶ C. trav., art. 118 à 124.

pour les dispositions facultatives citées à l'article 117 du Code du travail dès lors que leur utilité est reconnue.

918. La convention collective de travail est largement entendue aussi bien dans son champ d'application personnel, c'est-à-dire les travailleurs couverts par le droit professionnel, que du point de vue de son objet, à savoir les conditions de travail et garanties sociales négociées en faveur des travailleurs. En ce sens, la convention collective apparaît comme une matérialisation plus complète du droit à la négociation collective. Ainsi, au sujet de l'affirmation du droit des salariés à la négociation collective, nous reprenons à notre compte l'analyse de Marie-Laure Morin¹³¹⁷ qui décrit les trois éléments de portée juridique suivants.

919. Il est d'abord « l'expression de la négociation collective comme liberté publique, dont le champ ne peut pas être réduit. Sur le plan hiérarchique, ce droit constitue un principe fondamental au sens de l'article 34 de la Constitution (française) ; son exercice fonde la validité des normes collectives qui s'imposent au contrat de travail. Sur le plan matériel, il permet de façon générale de participer à la détermination collective des conditions de travail, ce que commande aussi le Préambule (...) »¹³¹⁸.

920. Il en a aussi la fonction. Par sa place et sa portée, le principe coordonne, « relie sous son égide les différentes règles propres à la négociation collective qui se sont affirmées au cours de l'Histoire- la généralisation de l'exigence de représentativité qu'impliquait la reconnaissance de l'effet *erga omnes* est symptomatique par exemple, l'une et l'autre donnent au droit à la négociation sa portée collective. Il donne à cet ensemble sa cohérence propre »¹³¹⁹.

921. Enfin « son espace et sa fonction dans le système juridique sont définis également de façon générale par l'ordre public social. Ce dernier contribue à la définition du rôle de la négociation, de son domaine de validité et de la force hiérarchique des règles qu'il produit, tout en ordonnant les règles collectives (...) »¹³²⁰.

922. Finalement, même si la convention collective peut apparaître comme une alternative à la loi, cela ne peut se produire qu'avec l'autorisation de la loi elle-même. Comme l'Etat est seul susceptible de limiter sa propre souveraineté en droit international, notamment par l'adhésion à une organisation internationale ou régionale, ou par la signature et la ratification de

¹³¹⁷ V. M.-L. Morin, ouvr. préc., n° 268, spéc. p. 244.

¹³¹⁸ *Ibid.*

¹³¹⁹ *Ibid.*

¹³²⁰ *Ibid.*

conventions et traités internationaux, en particulier s'agissant d'un système dualiste, le législateur est seul compétent pour aliéner sa propre compétence en transférant certains domaines qui lui sont réservés à la négociation collective et donc aux acteurs sociaux.

923. Dans ce sens, les techniques de dérogations et de supplétivité encadrées ne sont pas de nature à conférer aux normes conventionnelles le qualificatif d'alternative à la loi. D'ailleurs à ce propos, le Professeur Michèle Bonnechère est formelle lorsqu'elle indique que « la négociation collective ne peut être vue comme concurrente de la loi : elle lui est complémentaire »¹³²¹. C'est cette dernière conception qui sera retenue dans le cadre de notre recherche.

¹³²¹ M. Bonnechère, « La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail : quelques repères », *Dr. ouvrier* 2001, p 411-431, spéc., p. 415.

CONCLUSION DU CHAPITRE I

924. La perfectibilité des modalités de la réglementation en matière de travail et de protection sociale nous a conduit à étudier deux problématiques distinctes. Tout d'abord, celle de l'espace que doit occuper le droit unilatéral ou plus précisément le champ de la loi au sens large. Dans cette perspective, la définition de la notion de travailleur et indirectement l'extension du champ d'application personnel des lois sociales seraient souhaitables. La seconde problématique s'est focalisée sur le droit conventionnel. La recherche démontre que la normativité conventionnelle n'est encore pas suffisamment étudiée et utilisée comme source d'amélioration de la protection des travailleurs dans le contexte des pays en développement avec un fort taux d'informalité.

925. En l'état actuel du droit positif, la recherche d'une extension possible de la notion de travailleur se heurte à deux principales difficultés. D'une part, il y a la prise en compte de la faiblesse manifeste du salaire dans l'économie informelle. À cet égard, c'est la finalité de la règle applicable qui doit servir de guide dans l'élaboration d'une définition du travailleur. D'autre part, la relativité du concept de travailleur s'oppose à l'élaboration d'une définition unique centrée sur la subordination juridique. L'étude a tenté de démontrer qu'il est souhaitable de rompre avec le critère essentiel de la subordination juridique. Ce dernier doit être abandonné au profit d'une pluralité d'indices que nous suggérons sans pour autant prétendre à une quelconque exhaustivité.

926. En définitive, si la subordination juridique peut continuer à constituer l'indice principal de l'existence du contrat de travail et, conséquemment, de l'application des règles du Code du travail et du Code de la sécurité sociale, il n'en demeure pas moins qu'il faut rompre avec la catégorisation exclusive qui a cours dans ces textes. La recherche a ainsi consisté à s'inscrire dans une perspective d'élargissement de la notion de travailleur, afin de déterminer quelle forme d'activité est susceptible de faire l'objet d'une protection plus ou moins large du travailleur. Il est intéressant de constater que plusieurs situations de travail déployées dans le cadre d'une relation de travail avec autrui ou exercées en auto-entrepreneuriat avec une forme de vulnérabilité économique devraient être incluses dans la protection du droit social.

CHAPITRE II. LA PERFECTIBILITÉ DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE¹³²²

927. De nombreuses études ont démontré que la réglementation conventionnelle est en souffrance dans la plupart des pays de l'UEMOA¹³²³. Selon ces analyses, les raisons de ces difficultés tiennent notamment au manque de confiance entre les acteurs dû à la rétention d'informations, au non-respect de la parole donnée, au déficit de formation des représentants des travailleurs pour mener sereinement une négociation, etc.

928. La réhabilitation de la norme négociée pourrait donner un nouveau souffle non seulement à l'organisation des collectifs de travailleurs, mais également à l'adhésion de ceux-ci à la détermination de leurs conditions de travail et donc à l'application effective des lois en matière du travail et de la protection sociale. On peut, en effet, souligner l'importance de la convention collective comme "norme idéale"¹³²⁴ pour amorcer une réforme sérieuse à même de répondre de façon satisfaisante aux nombreux défis que pose l'ineffectivité¹³²⁵.

929. Il ne serait pas inutile d'examiner et de redéfinir les fonctions de la négociation collective ainsi que les règles d'articulation des sources du droit social. Dans la mesure où la voie unilatérale a longtemps montré ses insuffisances faute d'adhésion des principaux acteurs concernés, une adaptation possible de ces différentes normes ne peut se faire que par la

¹³²² Sur la normativité de la négociation collective, v. not. [Assata Koné-Silué, « La négociation collective comme source de normativité en droit du travail ivoirien », LLDRL, Working Paper Series, 2014, 32 p.](#)

¹³²³ V. B. Thiam, « Le Conseil du travail et du dialogue social de l'UEMOA : missions, contraintes, défis et perspectives », in Ph. Auvergnon et Chrystal Kénoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris l'Harmattan, 2018, p. 137 ; F. Coulibaly, *Dialogue social au Mali : Réalités et enjeux*, thèse préc., p. 560.

¹³²⁴ Dans un sens inverse, Mireille Poirier alerte sur les dangers de la norme négociée : V. M. Poirier, « Négociation collective : arrêter le massacre. La négociation collective, reflet des finalités du droit du travail (Première partie), RPDS n° 813 -janvier 2013, p.78-90, spéc., p. 90 : « Les finalités assignées à la négociation collective par l'ordre public en droit du travail sont désormais plurielles et contradictoires. L'objectif de dégradation de la condition de salarié a beaucoup occupé le législateur de ces trente dernières années. Cet ordre public nouveau n'est pas franchement séduisant, ce d'autant que tout n'a pas encore été dit sur l'altération du droit du travail auquel il conduit ».

¹³²⁵ Sur le concept juridique d'effectivité, v. not. A. Jeammaud, « Le concept d'effectivité du droit », in PH; Auvergnon (dir.), *L'effectivité du droit du travail : À quelles conditions ?*, ouvr. préc, p. 33-54 ; Pour aller plus loin sur le concept d'effectivité en droit, on se rapportera à Ch. Kenoukon, *L'effectivité des principes et droits fondamentaux de l'OIT en Afrique francophone de l'ouest : autour et alentours du droit béninois*, thèse Université catholique de Louvain, 2011, p. 203 et s. Sur l'ineffectivité du droit social en Afrique et en particulier au Cameroun, v. Rapp. Pougoué préc., en note de bas de page n° 31, spéc., p. 27 écrit : « Aucune étude n'a été menée pour déterminer le taux d'effectivité du droit du travail et de la prévoyance sociale au Cameroun. Mais l'observation empirique du monde du travail est bien édifiante. On pourrait, sans exagération, situer à moins de 10% le taux général d'effectivité des dispositions sur l'hygiène et la sécurité au travail. Ce taux est certes assez élevé dans certaines grandes unités de production, où les contrôles de l'inspecteur du travail peuvent être plus réguliers. Il est en revanche pratiquement nul dans les petites unités de production, très souvent inconnues des services de contrôle. Ce taux est certainement plus bas en ce qui concerne la législation sur la prévoyance sociale ».

négociation collective. De ce point de vue, la négociation collective, voire le dialogue social est, selon Monsieur David Kouakou¹³²⁶, de nature à permettre une forme de structuration de l'économie informelle.

930. Cependant, introduire un principe de réglementation conventionnelle ne peut prospérer s'il n'entrevoit pas des occasions de se doubler d'une obligation de négociation¹³²⁷. Cette dernière devrait être très strictement encadrée et devrait préciser notamment les sujets qui doivent faire l'objet de la négociation obligatoire. Ainsi, l'obligation de négociation apparaît comme « un élément de responsabilisation »¹³²⁸ des acteurs professionnels afin de favoriser une amélioration des conditions de travail et des garanties sociales.

931. La question de fond qui apparaît préalablement est celle de l'organisation des travailleurs autonomes¹³²⁹. Il convient de prendre en compte les spécificités des formes de travail non-salarié afin de proposer des conditions de représentativité adaptée des travailleurs concernés. Le droit du travail peut contribuer à la réalisation de cette démarche. La prise en compte des indices nouveaux et l'éviction nécessaire du critère unique des élections professionnelles peuvent permettre de construire un système de représentativité qui favorise une légitimation des collectifs de travailleurs non-salariés (**Section I**). Les analyses d'une partie de la doctrine africaine révèlent que les acteurs sociaux ne saisissent pas les potentialités qu'offrent les conventions et accords collectifs de travail, en particulier parce que celles-ci sont trop strictement encadrées. À cet égard, la perfectibilité du droit du travail nécessite que celui-ci confère un régime juridique pertinent aux conventions collectives afin que la majorité des travailleurs puisse être effectivement protégée (**Section II**).

SECTION I. LES POSSIBILITÉS D'UNE LÉGITIMATION DES COLLECTIFS DE TRAVAILLEURS NON-SALARIÉS

932. Le droit de participation¹³³⁰ des travailleurs non-salariés emporte le droit pour ces catégories de travailleurs de négocier leurs conditions de travail et des garanties sociales. Cette

¹³²⁶ D. K. Kouakou, thèse préc., spéc., p. 75 et s.

¹³²⁷ C. Nicod, *L'obligation de négocier dans les relations collectives du travail*, thèse Lyon II, 1999, p. 130.

¹³²⁸ Emeric Jeansen, *L'articulation des sources du droit. Essai en droit du travail*, thèse Paris II, 2008, spéc. p.203.

¹³²⁹ Nous partageons le constat de P.-G. Pougoué qui fait état des difficultés d'organisation des travailleurs autonomes surtout dans l'économie informelle, v. not. Rappr. Pougoué préc., p. 10.

¹³³⁰ Sur la question de la participation en droit du travail, v. not. Dossier thématique sur *Dr. soc.* 2015, p. 952 et s., en particulier, v. Isabel Odoul-Asorey, « La négociation collective, confortée par le principe de participation ? », *Dr. soc.* 2015, p. 987 ; Valérie, Bernaud, « La participation saisie par le droit constitutionnel :

participation doit se faire entre, d'une part, les travailleurs soit directement soit à travers leurs représentants et, d'autre part, l'Etat et/ou toutes autres autorités locales comme principal interlocuteur. Il s'agit alors d'interroger davantage les rapports entre le législateur attribué des normes dans un système de droit romano-germanique, à savoir les députés et le Gouvernement, et les délégués ou représentants des travailleurs, peu importe la dénomination qu'on leur attribue. Le droit positif n'est d'ailleurs pas rigide concernant la question de dénomination, puisqu'il renvoie indistinctement aux « représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs » pour la négociation et la conclusion de conventions collectives de travail¹³³¹.

933. Face au constat d'un désintérêt pour la négociation collective, le droit doit inciter les acteurs sociaux à s'engager en faveur de la protection des travailleurs non-salariés. Ce qui suppose de comprendre les fonctions de la négociation collective sectorielle et les perspectives d'évolutions dans le cadre de l'institution d'un droit social général (ci-après, DSG)¹³³².

934. Pour y parvenir, il convient de remettre en question la pertinence même des critères actuels de représentativité des organisations de travailleurs à travers l'examen critique du régime de représentativité syndicale (§ 1) avant d'envisager les éventuelles évolutions (§ 2).

§ 1. Le régime de représentativité syndicale au Burkina Faso

935. En droit du travail burkinabè, la règle de représentativité a toujours existé en tant que norme de départage dans un système de pluralité des organisations syndicales. Le régime juridique de la représentativité syndicale a évolué et a même connu un véritable changement de paradigme. Cette évolution se manifeste par le passage d'une pluralité de critères à un critère unique de représentativité syndicale : le score des élections professionnelles. Il s'agit d'essayer de démontrer à partir d'une analyse du droit comparé, pourquoi le processus réformateur ne permet pas de faire évoluer le droit burkinabè de la représentativité syndicale.

936. Un double mouvement apparaît très intéressant à examiner. D'une part, on observe que le critère unique des élections professionnelles rend difficile l'organisation des travailleurs non-

entre faux espoirs et vraies déceptions », *Dr. soc.* 2015, p. 960 ; G. Auzero, « La participation des salariés à la stratégie », *Dr. soc.* 2015, p. 1006.

¹³³¹ C. trav., art. 107, al. 1^{er}.

¹³³² V. *infra* n° 1129 et s.

salariés (I). D'autre part, on constate qu'en réalité aussi bien les organisations syndicales et les pouvoirs publics admettent l'application d'une règle informelle de reconnaissance réciproque des organisations syndicales de travailleurs dans un contexte de défaut d'organisation ou de compilation des résultats des élections professionnelles. Par conséquent, l'évolution juridique introduite par la loi de 2004 demeure seulement théorique, son application se heurtant à une pratique en décalage (II).

I. Le passage d'une pluralité de critères à un critère unique de représentativité rendant difficile l'organisation des travailleurs non-salariés

937. Depuis le Code du travail de 2004¹³³³, un critère unique détermine la représentativité des organisations syndicales. En effet, l'alinéa 2 de l'article 302 du Code du travail dispose que les éléments d'appréciation de la représentativité sont les élections professionnelles¹³³⁴. Ce « critère unique »¹³³⁵ est précisé par le décret n° 2012-1002/PRES/PM/MFPTSS/MATDS du 20 décembre 2012 portant définition des formes d'organisations syndicales de travailleurs et les critères de représentativité¹³³⁶. Selon le décret précité, pour être représentatif, le syndicat de base, le syndicat national professionnel ou la fédération syndicale doit obtenir au moins 15% des suffrages exprimés aux élections professionnelles nationales¹³³⁷. Ce score électoral est fixé à 10% des suffrages exprimés sur le plan national pour les unions syndicales ou centrales syndicales¹³³⁸.

¹³³³ C. trav. 2004, art. 118 ancien.

¹³³⁴ C. trav., art. 302, al. 1^{er} : les élections professionnelles doivent être organisées en principe tous les quatre ans.

¹³³⁵ Remarquons toutefois que le lecteur ne peut être qu'intrigué, à tout le moins surpris de l'utilisation au pluriel du terme « critères » de représentativité s'agissant d'un critère unique. V. Chap. 3, spéc. art. 5 du décret préc. On pourrait penser que le pluriel utilisé renverrait seulement aux résultats des élections professionnelles. Tout de même, ces résultats restent un critère unique.

¹³³⁶ JO n° 52 du 27 décembre 2012.

¹³³⁷ Décret 2012, art. 6, al 1^{er}.

¹³³⁸ *Ibid.*, art. 6, al. 2. À titre comparatif, la loi de 2008 portant démocratie sociale dans l'entreprise en France établit l'audience électorale (critère central de la représentativité : v. G. Auzero, E. Dockès et D. Baugard, ouvr. préc., n° 1095, p. 1311-1212. Critère de l'audience électorale est d'ordre public absolu : Cass. soc. 18 mai 2011, n° 10-60.406, Bull. civ V, n°116) à au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique (CSE) (C. trav. Fr., art. L. 2122-1) au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et à 8% au niveau des branches et au niveau interprofessionnel (C. trav. Fr., art. L. 2122-2, L. 2122-9) : mesurée en additionnant, d'une part, les suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles dans l'entreprise, et d'autre part, les suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés : C. trav. Fr., art. L. 2122-5, L. 2122-9.

938. Auparavant sous le régime de la loi de 1992, le Code du travail burkinabè prévoyait une pluralité de critères de représentativité syndicale. Ainsi, le ministre du Travail devait déterminer la représentativité après avoir recueilli l'avis de l'inspection du travail¹³³⁹ et réuni tous les éléments d'appréciation¹³⁴⁰. En vertu de cette loi, les éléments d'appréciation de la représentativité devaient comprendre "notamment" les effectifs et les résultats des élections des délégués du personnel, l'indépendance du syndicat ou du groupement professionnel, l'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité¹³⁴¹. L'usage du pluriel dans les critères ainsi que du terme « notamment » à l'alinéa 3 de l'article 64 témoignent du fait que le législateur avait une conception élargie des indices de représentativité des organisations professionnelles.

939. On peut observer qu'au fil des évolutions législatives, le régime de représentativité des organisations syndicales est passé d'une présomption de représentativité à un régime de représentativité effective ou prouvée. Cette dernière matérialise ainsi le passage d'une représentativité à plusieurs critères cumulatifs à une représentativité fondée sur un critère unique autonome à savoir le score obtenu à l'issue des élections professionnelles.

940. Bien que le législateur burkinabè ait radicalement changé sa conception en matière de représentativité syndicale, nous avons fait le choix dans le cadre de cette recherche, de traiter de la pluralité des critères de représentativité en vigueur jusqu'en 2004 afin de tenter de démontrer que ce changement de régime de représentativité rend impossible la représentativité des travailleurs autonomes et indépendants. Ces derniers ne pouvant pas être soumis à des élections professionnelles, l'adoption de ce critère unique ne prend pas en compte leurs spécificités et accentue par conséquent les difficultés d'organisation de ces catégories de travailleurs.

941. Ce choix s'explique par deux raisons principales. Premièrement, parce que les évolutions dans le régime juridique de représentativité syndicale doivent être particulièrement soulignées face au *statu quo* observé dans la pratique depuis la réforme de 2004, mais surtout au regard de l'importance de la notion de représentativité syndicale. Dans ce sens, l'analyse du droit comparé français et sénégalais pourrait inspirer le législateur burkinabè. Le choix de traiter

¹³³⁹ Loi n° 11-92/ADP du 22 décembre 1992 portant Code du travail, art. 64, al. 4.

¹³⁴⁰ *Ibid.*, art. 64, al. 3

¹³⁴¹ *Ibid.* Nous n'avons pas eu accès aux travaux préparatoires de la loi de 2004 pour tenter de comprendre et expliquer les dynamiques qui étaient en cours au niveau des acteurs syndicaux, patronaux et des pouvoirs publics. Ainsi, il est difficile de traiter ici des raisons du passage à une pluralité d'indices à un critère unique et un système de représentativité prouvée.

de plusieurs critères de représentativité résulte deuxièmement de la nécessité de clarifier les notions fondamentales du droit syndical et de ses enjeux en vue d'une perfectibilité du droit du travail en faveur de l'organisation collective des travailleurs autonomes et indépendants.

942. Il convient donc de voir successivement la description (A), puis l'appréciation des critères de représentativité syndicale dans quelques systèmes nationaux (B).

A. La description des critères de représentativité dans quelques systèmes nationaux

943. Les systèmes juridiques comparés, notamment sénégalais¹³⁴² et français, permettent d'envisager une analyse susceptible d'éclairer la réflexion pour une réforme du système de représentativité syndicale au Burkina Faso en général et particulièrement dans l'hypothèse de la représentation des travailleurs non-salariés.

944. Dans les droits évoqués précédemment, il existe une pluralité de critères de représentativité. Il s'agit des critères liés à l'ancienneté, l'influence, l'effectif, les cotisations des adhérents, la transparence financière, l'indépendance et le respect par le syndicat des valeurs républicaines. Il convient de les répartir entre des critères liés à l'action du syndicat (1) et ceux tenant à l'existence du syndicat (2).

1. Les critères liés à l'action du syndicat

945. Les critères rattachés à l'action du syndicat concernent, premièrement, l'ancienneté et l'influence (a), deuxièmement, l'effectif et les cotisations des adhérents (b) et troisièmement, l'audience électorale (c).

a. L'ancienneté et l'influence¹³⁴³

946. Selon l'article L. 2121-1 du Code du travail français, l'influence se manifeste principalement par l'activité et par l'expérience du syndicat¹³⁴⁴. Les activités du syndicat se traduisent par des tracts, appels à la grève, participation à des négociations (information,

¹³⁴² V. not., I. Y. Ndiaye, « La représentativité syndicale », *Revue association de droit pénal* 1996, n° 3-4, p.25.

¹³⁴³ V. not. E. Letombe, « La notion d'influence dans le droit de la représentativité syndicale. Etat des lieux à l'heure de la position commune du 9 avril 2008 », *JCP S* 2008. Actu., p. 319.

¹³⁴⁴ Cass. soc. 28 sept. 2011, n° 10-26.545, *RDT* 2011, p. 713, note M. Grévy. Pour apprécier l'influence d'un syndicat, le juge doit prendre en compte l'ensemble de ses actions, y compris celles qu'il a menées alors qu'il était affilié à une confédération syndicale dont il s'est par la suite désaffilié.

revendications, protestations). S'agissant de l'expérience, elle concerne celle du syndicat lui-même (personne morale) et non celle de ses membres.

947. Pour avoir de l'influence, il faut pouvoir démontrer une certaine ancienneté. Le Code du travail français exige une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique de négociation dans lequel la représentativité doit être démontrée¹³⁴⁵. L'exigence d'une ancienneté minimale constitue « une condition raisonnable et proportionnée pour garantir la mise en œuvre du droit de participation des travailleurs par l'intermédiaire de leurs représentants et l'exercice par le syndicat de prérogatives au sein de l'entreprise, sans priver le salarié de la liberté d'adhérer au syndicat de son choix »¹³⁴⁶. Néanmoins, « ce délai de deux ans présente une rigidité certaine, conduisant à dénier toute représentativité à un syndicat particulièrement actif et ayant remporté un beau succès aux élections professionnelles, mais n'ayant pas l'ancienneté requise »¹³⁴⁷.

948. Cette exigence instaure donc une inégalité entre syndicats anciens et récents, une inégalité qui est validée toutefois par la Cour de cassation¹³⁴⁸. Le Code du travail précise que l'ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts¹³⁴⁹ sans égard aux éventuelles modifications desdits statuts¹³⁵⁰. La charge de la preuve repose sur l'organisation qui tente de démontrer sa représentativité.

949. Au demeurant, s'ils sont considérés comme des indices d'authenticité, l'ancienneté et l'expérience ne sont pas vraiment indispensables. Ainsi, un syndicat nouvellement créé peut parfaitement être reconnu comme représentatif, surtout s'il résulte de la scission d'un syndicat préexistant. Cependant, « si la date récente de constitution d'un syndicat n'est pas nécessairement à elle seule exclusive de sa représentativité, celle-ci ne peut être admise s'il ne résulte d'aucun élément que le syndicat a fait état, en plus de ses effectifs, d'une réelle activité, de ses ressources ou de son influence »¹³⁵¹.

b. Les effectifs et les cotisations

¹³⁴⁵ G. Borenfreund, art. préc., p. 716.

¹³⁴⁶ Cass. soc. QPC, 30 nov. 2011, n° 11-40.072, *Dr. soc.* 2012, p. 205, note L. Pécaut-Rivolier.

¹³⁴⁷ G. Auzero, E. Dockès et D. Baugard, *ouvr. préc.*, p. 1368.

¹³⁴⁸ Cass. soc. 29 févr. 2012, n° 11-60.203 publié.

¹³⁴⁹ C. trav. Fr., art. L. 2131-3.

¹³⁵⁰ Cass. soc. 14 mars 2018, n° 17-21.434 publié. *Adde.* Cass. soc. 3 mars 2010, n° 09-60.283, *JCP S* 2010, p. 1190, note B. Gauriau; *Lexbase Hebdo, éd. sociale*, n° 387, note G. Auzero.

¹³⁵¹ Cass. soc. 5 mai 1998, *Dr. soc.* 1998, p. 726, obs. J. Savatier.

950. Pour la mesure de la représentativité syndicale, la condition tenant au nombre d'adhérents ne s'apprécie pas dans l'absolu mais est plutôt relatif car il appelle la comparaison avec les effectifs des autres organisations¹³⁵², mais aussi avec le nombre de non-syndiqués¹³⁵³. Des effectifs faibles, voire très faibles peuvent être suffisants si le taux de syndicalisation dans l'unité considérée est du même niveau. L'exigence de cotisations substantielles signifie que le syndicat doit montrer qu'il a les moyens de sa combativité. Cette exigence est aussi associée à la nécessaire preuve de l'indépendance.

951. En outre, si les effectifs ne suffisent pas à rendre un syndicat représentatif en l'absence d'une réelle activité ou d'une influence dans l'entreprise¹³⁵⁴, le juge ne peut exclure, pour autant, la représentativité sans se prononcer sur les autres critères¹³⁵⁵ dès lors qu'il relève un effectif relativement important. À l'inverse la représentativité sera écartée après constatation en présence d'un effectif faible ou dérisoire relativement à celui d'autres organisations¹³⁵⁶, ou au nombre de salariés¹³⁵⁷.

952. Au demeurant, il convient de noter que malgré le caractère cumulatif des critères de représentativité, la Cour de cassation considère de longue date que la faiblesse des effectifs peut être compensée par un dynamisme suffisant, c'est-à-dire par « l'activité, l'audience, l'expérience et l'indépendance du syndicat »¹³⁵⁸.

c. L'audience électorale

953. En France, l'audience électorale est un critère majeur de la représentativité depuis la loi du 20 août 2008. L'audience se mesure au niveau où le syndicat entend exercer ses prérogatives. La mesure de l'audience peut se faire au niveau d'un établissement, une entreprise, une unité économique et sociale (ci-après, UES) ou un groupe.

954. Au niveau des établissements, des entreprises, des UES et des groupes, seuls remplissent le critère de l'audience les syndicats qui ont obtenu au moins 10%¹³⁵⁹ des suffrages exprimés

¹³⁵² Cass. soc. 29 mai 1972, *Dr. soc.* 1973, p. 90 ; 12 juill. 1994, *Dr. soc.* 1994, p. 812 ; 13 avr. 1999, *Dr. soc.* 1999, p. 643, obs. G. Borenfreund.

¹³⁵³ V. en ce sens, M.-L. Morin, art. préc., *Dr. soc.* 2011, p. 71.

¹³⁵⁴ Cass. soc. 21 oct. 1998, *RJS* 12/98, n° 1505 (2^e espèce).

¹³⁵⁵ Cass. soc. 14 janv. 1982, *Bull. civ.*, V, n° 22, p. 17.

¹³⁵⁶ Cass. soc. 22 mai 1972, *Dr. soc.* 1972, p. 584.

¹³⁵⁷ Cass. soc. 29 mai 1972, *Dr. ouvrier* 1974, p. 287.

¹³⁵⁸ Cass. soc. 2 nov. 1993, *RJS* 12/93, n° 1219.

¹³⁵⁹ Malgré certaines critiques, la Cour de cassation a considéré que l'exigence du score électoral de 10% pour accéder à la représentativité est conforme à la liberté syndicale garanties par les textes internationaux : Cass. soc. 14 avr. 2010, n° 09-60.426, *Sem. soc. Lamy* 2010, n° 1442, p. 10, obs. F. C. et p. 11 l'entretien avec J.-F.

au premier tour des élections du comité social et économique (ci-après, CSE) quel que soit le nombre de votants¹³⁶⁰. La règle est critiquable dans les situations où l'entreprise comprend des établissements distincts¹³⁶¹. Au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel, l'audience se mesure en cumulant des résultats obtenus dans les entreprises et au scrutin des PME qui doit atteindre 8%¹³⁶². Plus spécifiquement, cela s'opère en additionnant, d'une part, les suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles dans l'entreprise, et d'autre part, les suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de 11 salariés¹³⁶³ et donc dépourvues d'institutions représentatives du personnel (ci-après, IRP)¹³⁶⁴.

955. À cela la loi ajoute deux conditions pour que les syndicats soient reconnus représentatifs. La première est qu'au sein de la branche les syndicats doivent disposer « d'une implantation territoriale équilibrée »¹³⁶⁵. La seconde est qu'au niveau national et interprofessionnel, les syndicats doivent être représentatifs « à la fois dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ». Ces exigences supplémentaires sont critiquées par une partie de la doctrine qui estime « qu'outre les difficultés d'appréciation qu'elles peuvent susciter, elles sont de nature à conduire à dénier toute représentativité à des syndicats qui auront pourtant remporté un certain succès lors des élections professionnelles »¹³⁶⁶.

956. Par ailleurs, le Code du travail accorde des privilèges à certains syndicats dits catégoriels¹³⁶⁷. Ainsi, le score électoral de ces types de syndicats n'est calculé qu'au regard des voix de la partie des salariés qu'il représente, ce qui est rendu possible par l'existence d'un collège spécifique lors des élections professionnelles dans l'entreprise. Le seuil de 10%

Akandji-Kombé. Pour aller plus loin sur les débats autour sur la question de la constitutionnalité du critère de l'audience électorale en matière de représentativité syndicale, v. Cass. soc. QPC, 18 juin 2010, n° 10-40.005 à 10-40.007, *Rec.* p. 117. *Adde.* J.-F. Akandji-Kombé, « A propos de la constitutionnalité de la loi du 20 août 2008 », *Sem. soc. Lamy* 2008, n° 1453, p. 7 ; v. ég. Cons. const. Décision n° 2010-42 DC, 7 oct. 2010 réaffirmant la validité du critère de l'audience ; M.-L. Morin, art. préc., *Dr. soc.* 2011, p. 62.

¹³⁶⁰ C. trav. Fr., art. L. 2122-1. V. ég. Cass. soc. 12 avr. 2016, n° 15-18.652 publié.

¹³⁶¹ Pour une critique de la règle dans les entreprises comprenant des établissements distincts et concernant les difficultés de répartition des suffrages exprimés en cas d'établissement d'une liste commune par les organisations syndicales, v. G. Auzero, E. Dockès et D. Baugard, *ouvr. préc.*, n° 1103, p. 1370-1371.

¹³⁶² C. trav. Fr., art. L. 2122-5, 3 et L. 2122-9.

¹³⁶³ *Ibid.*

¹³⁶⁴ Depuis la loi n° 2010-1215 du 15 oct. 2010 « complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 », C. trav. Fr., art. L. 2122-10-1 et s.

¹³⁶⁵ C. trav. Fr., art. L. 2122-5.

¹³⁶⁶ V. G. Auzero, E. Dockès et D. Baugard, *ouvr. préc.*, p. 1373.

¹³⁶⁷ V. A. Martinon, « La représentativité des syndicats catégoriels », *JCP S* 2012, p. 1235.

s'apprécie en fonctions des seuls résultats électoraux que le syndicat a obtenus des salariés regroupés dans un collège spécifique ou deux collèges qu'il entend représenter¹³⁶⁸.

957. D'autres critères liés à l'existence du syndicat sont nécessaires pour justifier de la représentativité.

2. Les critères liés à l'existence du syndicat

958. On distingue, parmi les critères tenant à l'existence du syndicat, entre l'exigence de transparence financière et l'indépendance, d'une part (a), le respect des valeurs républicaines, d'autre part (b).

a. La transparence financière et l'indépendance

959. Les critères de transparence financière¹³⁶⁹ et d'indépendance¹³⁷⁰ de l'organisation syndicale peuvent être liés. Ces deux critères ont également un lien plus ou moins étroit avec celui de l'audience.

960. Le critère de la transparence est attesté par le respect de règles comptables propres aux syndicats. L'article D. 2135-4 du Code du travail prévoit que pour les petits syndicats un livre faisant apparaître dépenses et recettes suffit. En revanche, les grands syndicats doivent tenir une comptabilité sérieuse et rigoureuse. La Cour de cassation précise toutefois que la non-observation des formalités légales comptables n'interdit pas de prouver sa transparence financière par tout autre moyen¹³⁷¹.

¹³⁶⁸ Prévu par le Code du travail français, ce privilège est réservé à trois types de syndicats (C. trav., art. L. 2122-2 et L. 7111-7 ; C. tansp. Fr., art. L. 6524-3) : 1°) les syndicats affiliés à la CFE-CGC ; 2°) les syndicats de pilotes (personnel navigant technique) ; 3°) les syndicats de journalistes (refus d'étendre ce privilège à un autre syndicat : Cass. soc. 24 sept. 2013, n° 12-27.647, refus au syndicat du personnel navigant commercial, validant une différence de traitement entre syndicat généraliste et syndicat catégoriel : Cass. soc. 28 sept. 2011, n° 10-19.113. À la suite du Cons. const. Fr., 7 oct. 2010, n° 2010-42 QPC.

¹³⁶⁹ Cass. soc. 22 janv. 2017, n° 16-60.123 publié ; *Dr. soc.* 2017, p. 575, obs. F. Petit ; *RDT* 2017, p. 433, obs. I. Odoul-Asorey ; *JCP E* 2017, p. 1208, note G. François ; *JCP S* 2017, p. 1108, note Y. Pagnerre. V. ég. Cass. soc. 13 juin 2019, n° 18-24.814, inédit, *RDT* 2019, p. 647, obs. V. Ilieva. Sur la conformité à la Constitution de cette condition supplémentaire posée par la jurisprudence, v. Cons. const. 30 avr. 2020, n° 2020-835 QPC, *RDT* 2020, p. 690, note L. Jubert-Tomasso.

¹³⁷⁰ V. S. Michel, « Le critère de l'indépendance au sein de l'art. L. 133-2 C. trav. », *Dr. ouvrier* 2003, p. 133.

¹³⁷¹ Cass. soc. 29 févr. 2012, n° 11-13.748, publié ; *JCP S* 2012, p. 1168, note B. Gauriau ; *Dr. soc.* 2012, p. 528, obs. L. Pécaut-Rivolier ; *RDT* 2012, p. 299, obs. I. Odoul-Asorey ; Cass. soc. 17 oct. 2018, deux arrêts, n° 17-19.732 et 18-60.030, *Dr. soc.* 2019, p. 1063, note G. François.

¹³⁷¹ Cass. soc. 8 janv. 1997, *Bull. civ.* V, n° 13.

961. Si elle n'a pas été définie ni par la position commune¹³⁷² ni par la loi de 2008, l'indépendance s'apprécie à l'égard de tous, mais surtout à l'égard de l'employeur¹³⁷³. Plusieurs indices permettraient d'apprécier l'indépendance. Il va ainsi d'un nombre suffisant d'adhérents, des cotisations elles-mêmes suffisantes s'ajoutant à une réelle activité syndicale dans l'entreprise¹³⁷⁴.

962. L'absence d'indépendance d'un syndicat peut découler du fait que ses adhérents appartiennent tous au service du chef du personnel¹³⁷⁵. Sera déclaré comme non-représentatif, un syndicat qui reçoit de l'employeur une subvention¹³⁷⁶. De même, le faible chiffre des cotisations ou l'absence de régularité de leur paiement peuvent trahir une dépendance financière envers l'employeur¹³⁷⁷. Ou, pour reprendre le Professeur Couturier, le caractère « authentiquement syndical » de l'action du syndicat conditionne son indépendance. C'est, en l'occurrence, en vertu de ce dernier critère que toute représentativité doit être refusée aux « syndicats maisons » dont la création a été suscitée ou encouragée par l'employeur ou dont le financement est assumé par lui. Critère autonome, l'absence d'indépendance est, à elle seule, dirimante¹³⁷⁸.

b. Le respect des valeurs républicaines

963. Reprenant la position commune du 9 avril 2008, la loi substitue au critère de l'attitude patriotique pendant l'occupation, devenu obsolète, celui du respect des valeurs républicaines¹³⁷⁹. Le critère de respect des valeurs républicaines implique « le respect de la liberté d'opinion, politique, philosophique ou religieuse ainsi que le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance »¹³⁸⁰.

964. Auparavant, la jurisprudence avait refusé la représentativité aux syndicats qui ne respecteraient pas les valeurs essentielles de la République comme l'égalité, la liberté ou la

¹³⁷² Sur cette position commune, v. G. Borenfreund, « Regards sur la position commune du 9 avr. 2008. Syndicats : le défi de l'audience électorale », *RDT* 2008, p. 360 ; M. Grévy, E. Peskine, S. Nadal, « Regards sur la position commune du 9 avr. 2008. A propos du devenir (incertain ?) des syndicats dans l'entreprise », *RDT* 2008, p. 431 ; P.-H. Antonmattei, « Les critères de la représentativité : lecture critique de la position commune du 9 avr. 2008 », *Dr. soc.* 2008, p. 771.

¹³⁷³ Cass. soc. 26 févr. 2020, n° 19-19.397 publié, *Dr. soc.* 2021, p. 84, note F. Petit.

¹³⁷⁴ Cass. soc. 8 janv. 1997, *Bull. civ.* V, n° 13, préc.

¹³⁷⁵ Cass. soc. 28 févr. 1975, *Dr. ouvrier* 1977, p. 198. Comp. (plus nuancé) : Cass. soc. 23 mars 1977, *Bull. civ.* V, n° 220.

¹³⁷⁶ Cass. soc. 31 janv. 1973, *Bull. civ.* V, n° 50 et 51.

¹³⁷⁷ Cass. soc. 27 oct. 1982, *Dr. ouvrier* 1983, p. 318. V. cep. Cass. soc. 26 févr. 2020, n° 19-19.397.

¹³⁷⁸ Cass. soc. 10 oct. 1990, *Sem. soc. Lamy*, n° 528, p. 12.

¹³⁷⁹ Y. Pagnerre, « Le respect des valeurs républicaines », *JCP S* 2009, p. 1050.

¹³⁸⁰ V. Position commune préc., art. 1-6.

dignité. Ainsi, la Cour de cassation avait écarté toute représentativité aux syndicats Front national, en raison de l'illicéité de leur objet¹³⁸¹. L'affirmation de ce critère apparaît alors comme une forme de consécration de cette jurisprudence.

965. En 2010, la Cour de cassation s'est abstenue de définir positivement les valeurs républicaines, mais a affirmé que « la preuve n'était pas rapportée que le syndicat CNT, en dépit des mentions figurant dans ses statuts datant de 1946, poursuive dans son action un objectif illicite contraire aux valeurs républicaines »¹³⁸².

966. C'est en 2016 que la Cour de cassation française a donné une définition positive de la notion de valeurs républicaines. En effet, dans un arrêt du 12 décembre 2016¹³⁸³, la Cour devait répondre à deux questions. La première était de savoir si un syndicat qui prône des discriminations en raison de l'origine des salariés peut se voir reconnaître la faculté de participer aux élections de représentativité dans les entreprises occupant moins de onze salariés. La seconde concernait le mécanisme probatoire s'appliquant en matière du non-respect des valeurs républicaines par l'effet d'une discrimination. L'arrêt du 12 décembre 2016 promis à une large diffusion illustre bien au-delà de la représentativité d'un syndicat, la qualité même de syndicat à travers sa faculté à participer aux élections de représentativité dans les entreprises occupant moins de onze salariés¹³⁸⁴.

967. Du reste, statuant sur renvoi après cassation, la Cour de cassation confirme et précise sa jurisprudence sur la preuve et le contenu du respect des valeurs républicaines, et affirme, pour la première fois, que « méconnaît les valeurs républicaines, un syndicat qui prône des discriminations directes ou indirectes, en raison de l'origine du salarié »¹³⁸⁵. En effet, une organisation ne respectant pas l'une ou l'autre de ces deux exigences ne doit pas simplement être exclue de la catégorie de syndicat représentatif. Ainsi, érigés en critères de représentativité par l'article L. 2121-1 du Code du travail, le respect des valeurs républicaines et l'indépendance sont bien plus que cela.

968. Comment doit donc être apprécié le respect des valeurs républicaines par un syndicat ? Postérieurement à l'arrêt de 2010 précité, la Cour de cassation a clairement indiqué que les

¹³⁸¹ Ch. mixte, 10 avril 1998, *Dr. soc.* 1998, p. 565, rapp. J. Merlin ; *D.* 1998, p. 389, note A. Jeammaud.

¹³⁸² Cass. soc. 13 oct. 2010, n° 10-60.130, *JCP S* 2010, p. 1493, chron Y. Pagnerre.

¹³⁸³ Cass. soc. 12 déc. 2016, n°16-25.793, FS-P+B+I, *JCP S* 2017, p. 1034, note Y. Pagnerre. Cet arrêt donne, pour la première fois, un élément de définition de la notion de respect des valeurs républicaines : G. Auzero, E. Dockès et D. Baugard, *ouvr. préc.*, p. 1366.

¹³⁸⁴ Cass. soc. 12 décembre 2016, n° 16-25.793, *préc.*

¹³⁸⁵ Cass. soc. 25 janv. 2016, n° 14-29.308, inédit.

stipulations des statuts¹³⁸⁶ ne comptent pas dans l'appréciation des valeurs républicaines. Il revient donc à la partie qui soutient qu'un syndicat ne satisfait pas à ce critère de le démontrer¹³⁸⁷ à l'occasion d'un litige.

B. L'appréciation de la représentativité

969. Il convient d'examiner d'abord les règles régissant l'administration de la preuve (1), puis celles relatives à la contestation de la preuve (2).

1. L'administration de la preuve

970. En la matière, la première règle est celle de la concordance¹³⁸⁸, c'est-à-dire de la relativité des critères de représentativité. Selon cette règle¹³⁸⁹, la représentativité s'apprécie soit dans le cadre que vise la disposition dont l'application est en cause soit au niveau où le syndicat souhaite exercer ses prérogatives. Il peut s'agir de la branche, de l'entreprise, de l'établissement, etc. Ainsi pour les conventions collectives extensibles, la représentativité est appréciée au niveau de la branche professionnelle concernée.

971. S'agissant, par exemple, de la prérogative à négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement, c'est l'entreprise ou l'établissement qui est le niveau pertinent pour l'appréciation de la représentativité¹³⁹⁰. On en déduit qu'un syndicat n'est jamais représentatif en général. Étant évolutive, la représentativité s'apprécie dans le temps (a) et dans l'espace (b).

a. Le temps de la preuve

972. Le temps de la preuve signifie qu'une organisation syndicale ne peut être reconnue représentative que sur un moment donné. Que ce soit au niveau de la branche professionnelle ou au niveaux national et interprofessionnel, la mesure de l'audience s'effectue tous les 4 ans. En France, la Cour de cassation a consacré la règle dite du « cycle électoral ». Par un arrêt de

¹³⁸⁶ Cass. soc. 9 sept. 2016, n° 16-20.605, *Lexbase Hebdo, éd. sociale*, n° 669, note G. Auzero ; *JCP S* 2016, p. 1343, note Y. Pagnerre.

¹³⁸⁷ Cass. soc. 8 juill. 2009, n° 08-60.599, *JCP S* 2009, p. 1364, note Y. Pagnerre ; 12 déc. 2016, n° 16-25.793, préc.

¹³⁸⁸ V. J.-M. Verdier, « Syndicats et droit syndical », in G.-H. Camerlynck (dir.), *Traité de droit du travail*, ouvr. préc., n° 167 bis, p. 475 et n° 173, p. 514.

¹³⁸⁹ Au Burkina Faso, la règle de la concordance est consacrée par le [décret n° 2012-1002/PRES/PM/MFPTSS/MATDS du 20 décembre 2012 portant définition des formes d'organisations syndicales de travailleurs et les critères de représentativité](#). JO n° 52 du 27 décembre 2012.

¹³⁹⁰ G. Borenfreund, « Propos sur la représentativité syndicale », *Dr. soc.* 1998, p. 176. V. ég. J. M. Verdier, « Sur la relation entre représentation et représentativité syndicales », *Dr. soc.* 1991, p. 5.

principe du 13 février 2013, la Cour affirme en effet que « la représentativité des organisations syndicales, dans un périmètre donné est établie pour toute la durée du cycle électoral »¹³⁹¹. En conséquence, il n'y a pas lieu de tenir compte des élections intermédiaires et, notamment des élections partielles, qui peuvent intervenir au cours de ce cycle. La Cour de cassation a même confirmé sa jurisprudence dans un arrêt du 14 novembre 2013 décidant que « si les critères posés par l'article L. 2121-1 du Code du travail doivent être tous réunis pour établir la représentativité d'un syndicat et ceux tenant au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome et permanente », les autres critères « font l'objet, dans un périmètre donné, d'une appréciation globale pour toute la durée du cycle électoral »¹³⁹².

973. Encore appelée le principe de la représentativité permanente, cette solution offre une stabilité certaine aux syndicats reconnus représentatifs. Toutefois, même en cas de changement de ce périmètre, par exemple en cas de transfert d'entreprise ou d'établissement, la Cour maintient sa jurisprudence en décidant que la représentativité au niveau de l'entreprise, puisqu'elle est appréciée en début de cycle, n'est pas affectée par des modifications de l'entreprise, telle une cession ou une absorption, qui pourraient altérer les résultats de l'audience¹³⁹³. Enfin, la représentativité ne devrait pas être affectée par l'annulation des élections sur la base desquelles elle a été établie, car cette annulation n'a pas d'effet rétroactif¹³⁹⁴.

974. La règle de la prééminence du cycle électoral suscite de nombreuses critiques d'une partie de la doctrine qui privilégie plutôt une représentativité dite « au fil de l'eau »¹³⁹⁵ pouvant permettre d'écarter ou de reconnaître la représentativité en cas de changement du périmètre concerné, voire dans les hypothèses d'élections partielles. La règle du cycle électoral ne permet donc pas de prendre en compte les élections intermédiaires et risque de déconnecter la

¹³⁹¹: Cass. soc. 13 févr. 2013, n° 12-18.098, PBRI, *Lexbase Hebdo*, éd. sociale, n° 518, note G. Auzero ; *JCP S* 2013, p. 1164, note E. Jeansen et Y. Pagnerre ; Cass. soc. 4 juill. 2018, n° 17-20.70 publié, *RDT* 2018, p. 774, note I. Odoul-Asorey. V. ég. C. trav. burkinabè, art. 302 al. 2.

¹³⁹² Cass. soc. 14 nov. 2013, n° 12-29.984, *Sem. soc. Lamy* 2014, n° 1620, p. 8, chron. L. Pécaut-Rivolier et Y. Struillou ; *RDT* 2013, p. 127, note I. Odoul-Asorey, Si une telle solution a l'avantage d'assurer une certaine stabilité des relations collectives dans l'entreprise, elle ne satisfait pas pleinement en ce qu'elle permet, par exemple, à un syndicat de rester représentatif, alors qu'il perd la quasi-totalité de ses adhérents durant le cycle (situation en cause dans l'arrêt évoqué). La réforme de 2008 était, pourtant, tout entière fondée sur l'idée de légitimité, spécialement de l'acteur syndical. Cité par G. Auzero, E. Dockès, D. Baugard, *ouvr. préc.*, p. 1174.

¹³⁹³ Cass. soc. 19 févr. 2014, 9 arrêts, not., n° 13-20.069, 12-29.354, 13-17.445, 13-16.750 : *RDT* 2014, p. 272, note M. Grévy. *Adde* E. Jeansen et Y. Pagnerre, « La dictature du cycle électoral », *JCP S* 2014, p. 1121.

¹³⁹⁴ Cass. soc. 11 mai 2016, n° 15-60.171 et n° 15-60.172, *Bull. civ. V*, n° 1295.

¹³⁹⁵ V. dans ce sens, G. Auzero, E. Dockès et D. Baugard, *ouvr. préc.*, n° 1104, p. 1374-1375.

représentativité de l'audience réelle. Elle apprécie la représentativité seulement au jour de l'élection, et donc ne permet pas de prendre en compte une éventuelle baisse importante des effectifs ou des résultats intermédiaires, signes d'une défiance des salariés.

b. Le lieu de la preuve

975. La représentativité doit être prouvée par rapport à une unité de représentation précise : celle dans laquelle le syndicat entend exercer ses prérogatives¹³⁹⁶. Un syndicat qui veut désigner un délégué syndical central au niveau de l'entreprise devra apporter la preuve de sa représentativité dans le cadre de l'ensemble de l'entreprise. Il en est de même au sein de l'établissement¹³⁹⁷.

976. Pour signer une convention de branche-cadre plus vaste, le syndicat devra démontrer qu'il est représentatif à ce niveau. Pour savoir, par exemple, si un syndicat peut prétendre à un siège au conseil d'administration de la CNSS, à raison du caractère national et interprofessionnel de ce régime, la représentativité du syndicat doit s'apprécier sur le plan national et interprofessionnel¹³⁹⁸.

977. De même, lorsqu'il s'agit de l'application de la loi sur la formation syndicale, celle-ci ayant entendu réserver aux seules organisations syndicales de caractère interprofessionnel et représentatif sur le plan national la possibilité d'organiser des stages ou sessions ouvrant droit aux congés ainsi institués, une fédération ou une union de syndicats de même profession des chauffeurs routiers ne peut être reconnue représentative au sens de cette loi¹³⁹⁹.

2. La contestation de la preuve

978. La contestation de la preuve se fait suivant des modalités précises **(a)** lorsqu'un contentieux survient **(b)**.

a. Les modalités de contestation de la preuve

¹³⁹⁶ Cass. soc. 22 sept. 2010, n° 09-60.480, *JCP S* 2010, p. 1471, note J.-Y. Kerbourc'h

¹³⁹⁷ Cass. soc. 6 janv. 2011, n° 10-18.205, *Dr. soc* 2011, p. 414, chron. F. Petit. La Cour de cassation affirme en outre dans cet arrêt que, « ni un accord collectif ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peuvent avoir pour effet de modifier ce périmètre légal d'appréciation de la représentativité syndicale » : G. Auzero, E. Dockès, D. Baugard, *ouvr. préc.*, n° 1103, p. 1370.

¹³⁹⁸ CE 6 nov. 1970, *J-CI* 1970. II. 16566. Compétence générale du TI à partir de 2012, Cass. soc. 3 janv. 2012, n° 10-25.429, *Sem. soc. Lamy* 2012, n° 1541, p. 6, chron. L. Pécaut-Rivolier et Y. Struillou.

¹³⁹⁹ CE 2 nov. 1973, *Dr. soc.* 1974, p. 469.

979. Si tous les critères posés par l'article L. 2121-1 du Code du travail doivent être réunis pour établir la représentativité d'un syndicat, la loi exige expressément que les critères qu'elle énumère soient cumulatifs¹⁴⁰⁰. Pour la Chambre sociale de la Cour de cassation, si les critères posés doivent être tous réunis pour établir la représentativité d'un syndicat, et si ceux tenant au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome ; ceux relatifs à l'influence, à l'ancienneté et à l'audience doivent faire l'objet d'une appréciation souple et globale¹⁴⁰¹.

980. En conséquence, les trois premiers critères énumérés par l'article L. 2121-1 du Code du travail doivent être nécessairement réunis pour qu'une organisation syndicale accède à la représentativité. Solution logique parce qu'il s'agit moins là de critère de représentativité que d'authenticité, pour ne pas dire d'existence du groupement en tant que syndicat.

981. En revanche, les quatre autres critères doivent faire l'objet d'une appréciation globale, ce qui paraît autoriser le juge à procéder à des compensations, tel critère venant au soutien ou au secours de tel autre. Il en résulte que l'absence totale de l'un des critères ne saurait être compensée d'une quelconque manière.

b. Le contentieux de la preuve

982. En France, la loi prévoit qu'après avis d'un Haut conseil du dialogue social, le ministre chargé du Travail établit la liste des organisations syndicales reconnues représentatives en application des critères issus de la loi du 20 août 2008¹⁴⁰². Cela apparaît comme un gage de « sécurisation de la reconnaissance de la représentativité dans les branches et au niveau interprofessionnel ». Par cette intervention de l'autorité administrative, le contentieux de la représentativité est éclaté entre l'ordre administratif principalement et l'ordre judiciaire. Ainsi, au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel, la contestation de la représentativité se fait dans les délais impartis devant les juridictions administratives. À l'inverse, au niveau de l'entreprise, elle continue de relever du juge judiciaire.

¹⁴⁰⁰ Auparavant, ces critères étaient considérés comme n'étant pas cumulatifs, mais seulement complémentaires c'est-à-dire qu'il est tout à fait exceptionnel qu'un seul d'entre eux soit, en lui-même décisif, mais qu'ils doivent plutôt servir d'indices pour apprécier le caractère représentatif ou non d'un syndicat, v. Cass. soc. 5 nov. 1986, *Bull. civ.*, V, n° 512, p. 388 ; 8 févr. 1994, *RJS* 3/94, n° 273.

¹⁴⁰¹ Cass. soc. 29 févr. 2012, n° 11-13.748, *JCP S* 2012, p. 1168, note B. Gauriau.

¹⁴⁰² C. trav. Fr, art. L. 2122-11. Sur le rôle dévolu au ministre chargé du Travail dans la centralisation des résultats des élections professionnelles, v. CE 30 déc. 2015, n° 387420.

983. En cas de litige, il appartient à la partie qui soutient qu'un syndicat ne satisfait pas au critère de respect des valeurs républicaines de le démontrer¹⁴⁰³. La même solution devrait continuer de prévaloir pour l'indépendance¹⁴⁰⁴. Pour le reste, une règle identique s'applique, c'est-à-dire que le syndicat qui se prétend représentatif doit démontrer qu'il remplit les critères légaux¹⁴⁰⁵. Ainsi par exemple, le Code du travail sénégalais prévoit explicitement, concernant la preuve de la représentativité pour conclure une convention collective susceptible d'extension, que « le ministre chargé du travail est en droit de demander au syndicat la production de tous les renseignements de nature à lui permettre d'apprécier son caractère représentatif »¹⁴⁰⁶. À cette fin, « les dirigeants statutairement compétents autorisent l'inspecteur du travail à prendre connaissance des registres d'inscription des adhérents et des livres de trésorerie du syndicat. Lorsque lesdites justifications ne sont pas fournies par un syndicat, le ministre chargé du travail est en droit de lui dénier le caractère représentatif »¹⁴⁰⁷.

984. Au demeurant, avec le pluralisme des critères, la représentativité ne peut être appréciée qu'en vue de l'exercice d'une prérogative déterminée¹⁴⁰⁸, et le contentieux ne peut être lié sur le seul principe de la représentativité d'une organisation. La règle qui semble logique est toutefois contrariée avec la réforme de la représentativité en droit burkinabè. En effet, aux termes de l'article 302 du Code du travail, le ministre chargé du Travail publie la liste des syndicats les plus représentatifs tous les quatre ans. La décision du ministre du Travail statuant sur la représentativité est susceptible de recours devant la juridiction administrative, dans un délai de quinze jours après la publication de la liste¹⁴⁰⁹. Mais le recours n'est pas suspensif de la décision du ministre chargé du Travail¹⁴¹⁰.

985. Cette réforme du droit du travail burkinabè conduit à poser la question de savoir si l'appréciation de la représentativité syndicale se fait exclusivement au regard des résultats des élections professionnelles¹⁴¹¹. Une réponse positive semble s'imposer en particulier à la lecture combinée de l'article 302 du Code du travail burkinabè et du décret du 20 octobre 2012. Ces

¹⁴⁰³ Cass. soc. 8 juill. 2009, n° 09-60.011, *RDT* 2009, p. 729, obs. M. Grévy, v. ss. 1133.

¹⁴⁰⁴ Cass. soc. 13 juin 1979, *JS UIMM*, n° 400 ; 22 juill. 1981, n° 81-60.695, *Bull. civ. V*, n° 748. Le fait que le syndicat doive fournir des éléments et documents de nature à justifier de son indépendance et de la transparence financière ne change rien à la règle : Cass. soc. 9 sept. 2016, n° 16-20.575, *Lexbase Hebdo, éd. sociale*, n° 669, note G. Auzero.

¹⁴⁰⁵ Cass. soc. 4 mai 1994, n° 92-60.369 et 92-60.396, *Bull. civ. V*, n° 748.

¹⁴⁰⁶ C. trav. Sn., art. L. 85.

¹⁴⁰⁷ *Ibid.*

¹⁴⁰⁸ Cass. soc. 15 avr. 2015, n° 14-19.496 inédit ; 24 janv. 2018, n° 16-20.883 inédit.

¹⁴⁰⁹ C. trav., art. 303, al. 1^{er}.

¹⁴¹⁰ C. trav., art. 303, al. 3.

¹⁴¹¹ C. trav., art. 302, al. 2.

dispositions font référence « aux éléments d’appréciation de la représentativité (...) » alors qu’il s’agit d’un critère unique à savoir le score électoral. Le texte est donc mal rédigé et la confusion introduite par cette réforme n’en est pas moins frappante¹⁴¹².

II. Une pratique en décalage

986. La mise en œuvre effective du « nouveau régime » de représentativité syndicale nécessite que soient pris des actes administratifs d’application. On observe qu’à la rédaction de cette étude, soit plus de 10 ans après l’adoption du décret du 20 décembre 2012 sur la représentativité syndicale, l’arrêté qui doit être pris en application dudit décret n’est toujours pas adopté.

987. Soumis à une obligation de saisir la Commission consultative du travail (ci-après, la Commission), le Gouvernement burkinabè peine à requérir un consensus en vue de la rédaction de ce texte. Dans le cadre des travaux de la Commission, les critiques ont porté principalement sur la détermination du champ d’application personnel du projet de texte d’application. Ces derniers prévoient notamment un certain nombre d’exclusion et inclusion qui sont contestées par certaines organisations syndicales, dont la CNTB par la voix de son secrétaire général, Monsieur Marcel Zanté¹⁴¹³.

988. Pour cette centrale syndicale, le décret de 2012 ayant été pris en application de l’article 302 du Code du travail pour l’organisation des élections professionnelles dans le secteur privé, il ne doit pas être étendu au secteur public comme l’envisage le Gouvernement. La même centrale s’oppose également à l’exclusion des travailleurs de l’économie informelle du champ d’application du projet d’arrêté. En effet, le Gouvernement entendait exclure les acteurs de l’économie informelle tant que ceux-ci ne se reconnaissent pas employeurs et travailleurs, c’est-à-dire des salariés au sens de l’article 2 du Code du travail. Certains représentants employeurs du secteur privé et du secteur public à la Commission consultative du travail¹⁴¹⁴ ont reconnu la pertinence des observations formulées par la CNTB. Cependant, il convient de noter

¹⁴¹² Les débats parlementaires ayant conduit à l’adoption de la loi de 2004 auraient été d’une utilité certaine pour tenter d’éclaircir ce point, malheureusement, ils ne sont pas accessibles.

¹⁴¹³ Que nous avons interviewé dans les locaux du syndicat à Ouagadougou, entretien réalisé le 23 août 2021.

¹⁴¹⁴ La Commission consultative du travail est un organisme tripartite prévu à l’article 405 du Code du travail. Présidée par le ministre chargé du travail ou son représentant, elle est composée en nombre égal d’employeurs et de travailleurs. Outre les cas pour lesquels son avis est obligatoirement requis, la Commission peut être consultée sur toutes les questions relatives au travail, à la main-d’œuvre et à la sécurité sociale.

qu'il n'existe pas de consensus au sein de l'Unité d'action syndicale (ci-après, UAS) à propos de ces oppositions. Il faut souligner, en effet, que les centrales syndicales sont divisées, d'autres ayant soutenu l'adoption des arrêtés d'application du décret de 2012 selon le champ défini par le Gouvernement.

989. Selon les acteurs interrogés, il est prévu une reprise du décret du 20 décembre 2012 sur le fondement cette fois-ci des Conventions de l'OIT en particulier de la Convention n° 87 sur la liberté syndicale.

990. Ces différentes oppositions ont conduit, en effet, à ce qu'aucun texte d'application n'a été pris à la suite du décret de 2012. Plus concrètement, la réforme du système de représentativité introduite depuis le Code du travail de 2004, puis repris par le Code de 2008, n'a jamais vraiment été appliquée. Au niveau national, aucune élection professionnelle n'a jamais été organisée. Tout se passe comme s'il n'y avait pas eu ladite réforme.

991. Dans la pratique, c'est la reconnaissance implicite de représentativité qui fait foi comme en matière de reconnaissance d'Etat ou de Gouvernement en droit international. La question est de savoir quelle est la portée réelle d'une telle reconnaissance. Il s'agirait, selon certains représentants syndicaux, de rechercher la paix sociale dans l'exercice des prérogatives attachées à la représentativité. Ainsi, à l'état actuel de notre connaissance, on peut observer que le contentieux de la représentativité syndicale est inexistant en droit burkinabè. Interrogé sur ce sujet, le secrétaire général de la CNTB affirme ceci :

992. « Nous reconnaissons que la CGTB est majoritaire dans le secteur public. En revanche, dans le privé, si on ajoute les secteurs de l'économie informelle, nous pouvons légitimement douter de cette représentativité, nous ne pouvons pas dire que la CGTB est toujours la plus représentative »¹⁴¹⁵.

993. Néanmoins, la reconnaissance implicite emporte un certain nombre de dangers sur le plan juridique, notamment s'agissant des élections de délégués du personnel tous les 2 ans. À ce niveau, le véritable problème constaté s'analyse à l'absence d'une stratégie de centralisation de ces élections. En effet, jusqu'à ce que le BIT ait introduit le système des élections professionnelles, tout se passait sous la forme de la reconnaissance implicite de représentativité.

¹⁴¹⁵ Entretien réalisé avec M. Zanté, préc.

994. La recherche révèle également l'opposition de certains syndicalistes au système même des élections professionnelles. Pour ces acteurs, le problème est que « le système des élections professionnelles est rapidement assimilé à des élections politiques pour la conquête du pouvoir d'Etat »¹⁴¹⁶. Il s'agirait ainsi d'organiser des élections le même jour et sur toute l'étendue du territoire – une mise en concurrence des centrales syndicales qui présente plusieurs dangers.

995. D'abord, cette bataille qui présente des allures politiques pourrait amener à des affrontements violents entre militants. Ensuite, dans un contexte où rarement les acteurs politiques et les Gouvernements se sont départis de la tentation d'avoir les faveurs du monde syndical, du moins des centrales syndicales les plus influentes, on peut craindre que le pouvoir politique s'en mêle. Dès lors, des formes diverses et variées de manipulations ne sont pas à exclure. Or, en la matière force doit rester au principe de spécialité¹⁴¹⁷. Enfin, la loi n'a pas traité de la question du contrôle et surtout de celle du financement des élections professionnelles pourtant centrales.

996. Dans la sous-région ouest-africaine francophone, seul le Bénin a déjà organisé des élections professionnelles depuis 2010. À notre connaissance, l'expérience est unique et n'a été renouvelée qu'en 2021¹⁴¹⁸ après maintes critiques de la part des organisations syndicales¹⁴¹⁹. Toutes ces réalités témoignent de la difficulté de mettre en œuvre ces dispositions du Code du travail qui semblent tombées en désuétude.

997. En définitive, il n'y a pas aujourd'hui de véritables critères dans la pratique de la représentativité au Burkina Faso. Malgré la réforme de la législation en 2004 et celle en 2008, la pratique révèle une grande similitude avec le régime de la représentativité au Sénégal où le Doyen Isaac Yankhoba Ndiaye¹⁴²⁰ souligne que « le label de représentativité a été (...) généreusement attribué à pratiquement tous les groupements anciens ou nouveaux, sans aucune référence à leur audience, au nombre de leurs adhérents, ou à la date de leur constitution ». Selon le même auteur, « aucun des syndicats retenus n'a eu à apporter la preuve de sa

¹⁴¹⁶ Entretien réalisé le 23 août 2021 avec Monsieur Thomas Ouédraogo, agent de bureau à la retraite, CNTB.

¹⁴¹⁷ Pour aller loin sur le principe de spécialité énoncé aux art. L. 2131-1 et L. 2131-2 du C. trav. Fr., v. M.-L. Morin, « Les nouveaux critères de la représentativité syndicale dans l'entreprise », *Dr. soc.* 2011, p. 62, spéc., p. 67.

¹⁴¹⁸ V. Aziz Badarou, « Élections professionnelles : la Cstb, la Csa et la Csi : Organisations représentatives », *Matin Libre*, 27 janvier 2021.

¹⁴¹⁹ Pour une critique des représentants syndicaux de la non-organisation des élections professionnelles, v. not. Léonce Adjévi, « Non-organisation des élections professionnelles au Bénin de 2011 à 2020 : c'est le manque de volonté politique », *Le Matinal*, 22 février 2021.

¹⁴²⁰ I. Y. Ndiaye, « La représentativité syndicale », art. préc., spéc., p. 38.

représentativité »¹⁴²¹ malgré l'absence explicite de la présomption de représentativité. Pour lui, « l'autorité administrative en octroyant le label de représentativité à une organisation syndicale, est généralement guidée par un souci d'apaisement social ». Elle fait ainsi primer l'opportunité¹⁴²² à la légalité.

998. On sait que tous les syndicats, qu'ils soient représentatifs ou pas, peuvent participer aux élections des délégués du personnel dès lors qu'ils sont représentés dans l'entreprise¹⁴²³. En cela, on peut affirmer que l'unité de mesure de la représentativité existe. Cependant, elle est difficile à exploiter. Dès lors le droit positif pourrait être amélioré par l'introduction d'un certain nombre de réformes, afin d'étendre la couverture de la négociation collective au plus grand nombre possible de travailleurs.

§ 2. Les voies de réforme possible des modalités d'acquisition de la représentativité professionnelle

999. La reconnaissance d'un droit de participation pour tous les travailleurs, dans l'hypothèse où cette suggestion est retenue en droit burkinabè, nécessite d'imaginer et de créer des possibilités de définition des organisations professionnelles représentatives dans le cadre ou en dehors des élections professionnelles. Ces dernières peuvent être envisagées seulement en présence de relations de travail salarié. À l'inverse, en fonction des formes de travail, en l'occurrence pour les travailleurs autonomes et indépendants qui sont sans statut, l'absence d'élections professionnelles doit être comblée par d'autres indices de représentativité. Par conséquent, l'audience électorale doit être un simple indice et non un critère autonome de représentativité syndicale, puisqu'il a pour objet et pour effet d'exclure tous les autres syndicats de la participation à la négociation collective, de même qu'à la présence dans les instances de consultation sur les questions sociales.

1000. L'hypothèse soumise à débat est que face à la diversité des modes de représentation des organisations professionnelles, il faut interroger les critères de représentativité existants et ouvrir le cadre institutionnel permanent de la négociation collective aux associations de défense des travailleurs autonomes et aux indépendants. Dans cette perspective, le système fondé sur

¹⁴²¹ *Ibid.*

¹⁴²² Celle d'asseoir la « paix sociale », même au risque de satisfaire des prétentions manifestement exagérées : I. Y. Ndiaye, en note n° 36, p. 38.

¹⁴²³ I. Y. Ndiaye, art. préc., p. 35.

une pluralité d'éléments d'appréciation de la représentativité des organisations de travailleurs apparaît plus intéressant malgré son abandon en droit positif burkinabè. Ce régime de pluralité des critères de représentativité syndicale qui est toujours en vigueur en droits français¹⁴²⁴ et sénégalais¹⁴²⁵ présente plusieurs avantages dont deux principales méritent d'être soulignés ici.

1001. Premièrement, dans la mesure où les législations précitées ont consacré expressément un droit de participation au profit des travailleurs, il apparaît logique qu'elles adoptent ensuite une conception extensible des modalités de participation à la détermination des conditions de travail, de formation professionnelle et de garanties sociales. De plus, cela contribue à l'effectivité du droit de participation ainsi consacré au bénéfice de tous les travailleurs, quel que soit leur statut professionnel.

1002. Deuxièmement, le droit burkinabè en changeant de régime, en passant d'un système de pluralité d'indices à un critère unique de l'audience électorale mal appliqué, est à la fois source d'amalgame et d'exclusion. Il est source d'amalgame, d'abord, parce qu'en se référant à une *non catégorie juridique*, à savoir l'économie informelle, pour définir le régime de représentativité syndicale, les autorités publiques donnent l'impression de ne pas savoir distinguer entre salariés et travailleurs autonomes et indépendants, voire à obliger les travailleurs à se définir salariés ou employeurs. Il résulte de cette confusion une absence de prise en compte des spécificités des travailleurs non-salariés de l'économie informelle et une représentation faussée de la mesure de la représentativité syndicale.

1003. Ensuite, le critère unique de l'audience électorale produit de l'exclusion en ce qu'il ne permet pas de prendre en considération le fait important que les travailleurs autonomes et indépendants ne participent pas aux élections professionnelles. De plus, il faut considérer avec la CNTB que le Gouvernement, en excluant d'office les travailleurs de l'économie informelle dans le projet d'arrêté relatif au régime de représentativité des syndicats et autres organisations professionnelles qui sont en majorité des travailleurs non-salariés, contribue à aggraver l'exclusion ainsi critiquée. Dans ses dispositions actuelles, le régime de représentativité

¹⁴²⁴ C. trav. Fr., art. L. 2121-1 dans sa rédaction issue de la loi du 20 août 2008. L'article L. 2121-1 énonce ainsi un ensemble de critères cumulatifs, au nombre de 7 : 1°) le respect des valeurs républicaines ; 2°) l'indépendance ; 3°) la transparence financière ; 4°) une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ; 5°) l'audience établie à partir des résultats aux élections professionnelles ; 6°) l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ; 7°) les effectifs d'adhérents et les cotisations.

¹⁴²⁵ C. trav. Sn. 1997, art. L. 85, al.4, « le caractère représentatif d'un syndicat ou d'un groupement professionnel est déterminé par le ministre chargé du travail qui réunira tous les éléments d'appréciation après avis de l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort ».

syndicale est de nature à rendre complexe la couverture desdits travailleurs par la négociation collective. Un élargissement des indices de représentativité des organisations syndicales serait donc profitable à la majorité des travailleurs.

1004. Par ailleurs, il convient de relever que les conditions générales de validité de la convention ou accord collectif de travail ordinaire sont flexibles et contiennent des exigences alternatives de validité pour les conventions collectives de travail qui n'auraient pas satisfait à la première exigence tenant aux représentants des organisations professionnelles. Dans ce cas de figure, la convention collective est valide dès lors qu'elle est ratifiée « par une délibération spéciale du ou des groupements professionnels concernés »¹⁴²⁶. On peut en déduire qu'il n'y a pas de monopole syndical¹⁴²⁷ en matière de conclusion d'un accord ou convention collective ordinaire. Que penser des conventions extensibles ?

1005. Si toute organisation syndicale ou groupement professionnel peut conclure une convention collective valide à condition d'y être habilitée¹⁴²⁸, le problème apparaît lorsque les articles 114 et 115 du Code du travail limite la capacité à conclure une convention collective extensible aux représentants des organisations syndicales « les plus représentatives du secteur d'activités intéressées »¹⁴²⁹.

1006. Dans le même sens, l'alinéa 1er de l'article 120 du Code du travail consacre un droit exclusif de participation et de négociation des conventions et accords collectifs de travail extensible en faveur des seules organisations syndicales les plus représentatives qui sont par ailleurs membres de la Commission mixte de négociation collective¹⁴³⁰. Cette disposition permet de considérer que le Code du travail consacre un véritable monopole au bénéfice des organisations syndicales les plus représentatives. Or, pour justifier de sa qualité d'organisation syndicale la plus représentative, un seul critère d'appréciation est pris en considération, à savoir les résultats des élections professionnelles conformément à l'alinéa 2 de l'article 302 du Code du travail.

¹⁴²⁶ C. trav., art. 108, al. 2.

¹⁴²⁷ Auparavant, la loi de 1992 prévoyait en son art. 170, al. 4 qu'« aucune association professionnelle ne peut être signataire d'une convention collective ou d'un accord d'établissement qu'en l'absence d'un syndicat professionnel représenté au sein de la branche d'activité ».

¹⁴²⁸ C. trav., art. 108.

¹⁴²⁹ C. trav., art. 114 et 115.

¹⁴³⁰ C. trav., art. 114, al. 2.

1007. Pourtant et s'agissant des mêmes conventions collectives extensibles, d'autres dispositions du même Code renvoient à « tous autres groupements professionnels » sans la condition d'être les plus représentatives. Par exemple, l'article 124 du Code du travail se réfère à l'expression précitée pour imposer une obligation de consultation au ministre du Travail préalablement à la prise de l'acte réglementaire d'extension ou de retrait d'extension¹⁴³¹.

1008. Pour lever tout amalgame et produire des règles plus inclusives, la disposition de l'alinéa 2 de l'article 302 du Code du travail doit être reformée en ce qu'elle fait obstacle à la perspective d'introduction d'un droit de participation des travailleurs non-salariés à la détermination de leurs conditions de travail.

1009. S'il vise expressément les « syndicats ou tous autres groupements professionnels de travailleurs » aux articles 107, alinéa 2 et l'article 108 du même Code, le législateur consacre un chapitre aux syndicats professionnels¹⁴³² ; mais reste silencieux sur ce que peut être le « tout autre groupement professionnel de travailleurs » ; de même, ne distingue pas ces autres organisations professionnelles des syndicats professionnels. Or, dans la loi de 1992, on retrouve une distinction entre les syndicats professionnels dont le régime est posé aux articles 148 et suivants et les « associations professionnelles » prévues et régies dans le même chapitre¹⁴³³. L'association professionnelle désigne, selon l'article 170 du Code du travail de 1992, « un groupement professionnel constitué soit exclusivement de travailleurs ou d'employeurs, soit de travailleurs et d'employeurs »¹⁴³⁴. Cette définition permet de déduire que le législateur de 1992 envisageait une organisation des travailleurs autonomes et indépendants.

1010. Cependant, ce droit est étroitement pensé et dépendant du droit syndical et d'organisation collective classique en ce qu'il place le salariat au cœur du dispositif. En effet, les associations professionnelles ont plusieurs points en commun avec les syndicats, notamment

¹⁴³¹ C. trav., art. 124.

¹⁴³² C. trav., art. 275, art. 276 et s.

¹⁴³³ Loi n° 11-92/ADP du 22 déc. 1992, art. 170.

¹⁴³⁴ *Ibid.*

sur les exigences relatives à leur existence légale¹⁴³⁵ et sur certaines prérogatives¹⁴³⁶. Mais ces associations étaient formellement exclues de la prérogative de négocier et de conclure des conventions et accords collectifs de travail de même que des accords d'établissement, sauf en l'absence de syndicats professionnels représentés au sein de la branche d'activité¹⁴³⁷. Le législateur de 2008 permet aux organisations professionnelles autres que les syndicats de conclure des conventions collectives ordinaires et des accords d'établissement, mais les exclut d'office des prérogatives de négociation des conventions collectives susceptibles d'extension¹⁴³⁸.

1011. Les dispositions du Code du travail sont également source d'exclusion en ce qu'elles ont pour effets de faire en sorte qu'en pratique seuls les syndicats de travailleurs formels des entreprises classiques ont en réalité la capacité de participer à ces élections professionnelles dont le système n'arrive même pas à compiler les résultats au niveau national comme cela a été démontré. En conséquence, seuls ces mêmes syndicats désignés comme les plus représentatives par reconnaissance mutuelle finalement sont autorisés à négocier et conclure des conventions et accords collectifs de travail extensibles.

1012. Ces arguments nous amènent à suggérer un retour en droit du travail burkinabè à une pluralité d'indices de représentativité des groupements de travailleurs : un double critère principal doit être l'interdiction des discriminations sous toutes ses formes et l'égalité professionnelle en matière de travail à valeur égale. En plus de ce double critère principal, des indices peuvent être définis afin de faire bénéficier d'un système de représentativité incitatif pour les collectifs de travailleurs présents ou identifiables au niveau d'une branche ou d'un secteur d'activité.

¹⁴³⁵ C. trav. 1992, art. 170, al. 2. Par ex., le droit d'ester en justice, subventionner des sociétés coopératives et toutes institutions publiques ou privées présentant un intérêt pour les travailleurs, passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes et sous certaines conditions, conclure des conventions collectives. De même, le droit d'être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à la profession ou à la branche d'activité, donner leur avis dans les affaires contentieuses, déposer leur marque ou label. Sur les prérogatives des syndicats non représentatifs en droit du travail français, par ex. « le droit de négocier le protocole préélectoral et de présenter des listes de candidats au premier tour des élections du comité social et économique, de désigner un représentant auprès de ce même comité, le droit de négocier et conclure tout accord d'entreprise, notamment dans le cadre de la négociation obligatoire, ou l'accord mettant en place le droit d'expression » : v. G. Auzero, E. Dockès et D. Baugard, *ouvr. préc.*, n° 1308, p. 1654-1655.

¹⁴³⁶ C. trav. 1992, art. 170, al. 3.

¹⁴³⁷ C. trav. 1992, art. 170, al. 4

¹⁴³⁸ C. trav., art. 114.

1013. Dans ce sens, une première perspective d'évolution pourrait consister à l'institution d'une présomption irréfragable de représentativité¹⁴³⁹ tirée de l'affiliation qui a été retenue en France¹⁴⁴⁰ par l'ordonnance du 27 septembre 1967¹⁴⁴¹. Dans ce cas de figure, l'objectif clairement affiché était de faciliter la négociation d'entreprise par une généralisation de l'exigence de représentativité. Présentée par certains comme le « titre pour agir dans l'intérêt d'une collectivité de salariés prise dans son ensemble, quelles que soient les appartenances syndicales : le droit des salariés à la négociation collective s'exerce par l'intermédiaire de syndicats représentatifs habilités à exprimer leur intérêt collectif »¹⁴⁴². La représentativité apparaît alors comme le « pendant nécessaire de l'effet *erga omnes* de la convention collective »¹⁴⁴³. En ce sens, la représentativité est un élément du droit à la négociation collective. Et à ce titre, elle joue « un rôle considérable dans les relations professionnelles »¹⁴⁴⁴. La représentativité d'emprunt¹⁴⁴⁵ semble être en effet la technique juridique appropriée pour faire bénéficier aux syndicats et organisations de travailleurs autonomes adhérents aux grandes organisations représentatives au niveau national les prérogatives attachées à la représentativité, et ainsi donner sens au droit à la négociation collective de tous les travailleurs, principe général de droit et corollaire du droit constitutionnel de participation.

1014. Une deuxième perspective consiste à retenir que la technique du mandat¹⁴⁴⁶ ou de la ratification¹⁴⁴⁷ spéciale prévue à l'article 108 du Code du travail pour la validité de toute convention collective de travail devienne un indice d'extension de la convention collective des travailleurs autonomes et indépendants.

¹⁴³⁹ Dans le même sens, v. GR-PACT, *Proposition d'un nouveau Code du travail*, ouvr. préc., art. L. 32-23, spéc., p. 92.

¹⁴⁴⁰ M. Despax, « Observations sur la représentativité des organisations syndicales au regard du droit des conventions collectives. À propos de l'avis du Conseil d'Etat du 23 novembre 1978 », *Dr. soc.* 1979, p. 259.

¹⁴⁴¹ C. trav. Fr, art. L. 2122-1 anc. Sur la réforme de la procédure d'extension résultant de l'ordonnance du 27 septembre 1967, v. not. M. Despax, « L'ordonnance du 27 septembre 1967 sur l'extension des conventions collectives de travail », *D.* 1968, Chron., p. 147. Ce texte avait prévu que les conventions de branche étendues pouvaient déroger aux dispositions réglementaires sur l'aménagement et la répartition des horaires de travail. Cette réforme allait amorcer donc les réformes ultérieures qui allaient faire du temps de travail un véritable laboratoire de l'évolution du champ de l'accord dérogatoire.

¹⁴⁴² V. M.-L. Morin, *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, ouvr. préc., p. 235.

¹⁴⁴³ M.-L. Morin, ouvr. préc., p. 235.

¹⁴⁴⁴ V. not. I. Y. Ndiaye, « La représentativité syndicale au Sénégal », art. préc., p. 25-40, spéc. p. 34.

¹⁴⁴⁵ Sur les inconvénients du système de la représentativité présumée, v. not. G. Borenfreund, « Propos sur la représentativité syndicale », art. préc., p. 476.

¹⁴⁴⁶ Sur le mandatement en matière droit de la négociation collective, v. not. G. Bélier, « Les novations dans le droit de la négociation collective », *Dr. soc.* 1999, p. 1014.

¹⁴⁴⁷ Par application du droit civil, la ratification renvoie ici à l'approbation par les travailleurs – qui s'approprient les conséquences – de ce qui a été fait ou promis en leur nom par un tiers démuné de pouvoir.

1015. Enfin, une troisième alternative serait de considérer comme représentatives, au niveau de la branche ou du secteur géographique d'activité, les organisations syndicales qui respectent et défendent la prohibition de la discrimination et qui ont démontré leur indépendance et leur influence dans le champ considéré, à l'aide d'indices comme leur ancienneté, l'importance de leurs actions militantes ou leur nombre d'adhérents [...] ¹⁴⁴⁸.

1016. Par ailleurs, réfléchir sur les manières d'améliorer le régime de représentativité des organisations de travailleurs, en général, et, particulièrement, des travailleurs autonomes et indépendants nécessite que soit envisagé de possibles regroupements de ces travailleurs selon les corps de métiers, par exemple les commerçants, les artisans, les gérants de bars, des débits de boissons et des restaurants. À titre illustratif, l'organisation des acteurs de l'économie informelle pourrait se traduire, d'une part, à travers la distinction entre les différents acteurs, à savoir les autoentrepreneurs, les salariés et les indépendants employant un minimum de 3 salariés occasionnels ou permanents ¹⁴⁴⁹ et, d'autre part, selon les corps de métiers.

1017. Quel que soit le choix qui sera retenu par le législateur dans l'hypothèse d'une des perspectives formulées, la situation oblige de mettre en place des programmes d'information et de formation à la pratique de la négociation collective à l'adresse des organes dirigeants des associations de défense des travailleurs et des affiliés eux-mêmes. Finalement, la réussite du processus suppose la diffusion au niveau national des accords négociés. La diffusion des accords collectifs sectoriels pourrait passer notamment par une traduction de leur contenu dans les langues locales et par une méthode sensibilisation dont les supports ¹⁴⁵⁰ seront définis en collaboration avec les syndicats, les associations ou tout autre groupement de défense des travailleurs signataires.

¹⁴⁴⁸ Cette suggestion est inspirée des auteurs du GR-PACT, *in Proposition de Code du travail*, ouvr. préc., p. 93.

¹⁴⁴⁹ Pour une analyse plus restrictive qui exclut les travailleurs employant une ou plusieurs personnes du champ d'une perspective d'extension du droit du travail, v. not. I. L. Miendjiem, art. préc., p. 470.

¹⁴⁵⁰ Pra ex., cinéma, théâtre, émission radio, télé, griot, etc.

CONCLUSION DE LA SECTION I

1018. Au Burkina Faso, la représentativité syndicale est fondée sur le critère unique de l'audience électorale. C'est donc le score aux élections professionnelles qui détermine le ou les syndicats les plus représentatifs. En principe, seuls les syndicats ayant obtenu le score électoral requis pour être reconnus représentatifs bénéficient des effets attachés à cette représentativité, en général, et, particulièrement, de la capacité à négocier et à conclure des conventions et accords collectifs de travail susceptibles d'extension ainsi que de siéger dans les instances consultatives et de gestion existantes en matière de travail et de protection sociale.

1019. Cependant, la recherche a démontré que ce régime de critère unique de représentativité adopté en 2004 n'est pas appliqué en réalité. En pratique, c'est un régime de reconnaissance mutuelle de représentativité qui a cours entre les différentes centrales syndicales. De plus, l'étude a permis de mettre en exergue que ce régime de critère unique est exclusif et contribue à rendre inapplicable le droit du travail aux travailleurs autonomes et indépendants.

1020. Ainsi, plusieurs adaptations ont été proposées en vue d'étendre la protection du droit à la majorité de travailleurs non-salariés. Cela nécessite une réforme des modalités d'acquisition de la représentativité syndicale. Cette réforme ne consiste pas à remettre en cause le régime de l'audience électorale pour l'appréciation de la représentativité des salariés à condition qu'il soit effectivement mis en œuvre. La perfectibilité souhaitée a consisté surtout à formuler une série d'indices qui permettent la prise en compte des spécificités des relations de travail non-salariés. Dans cette perspective, le législateur burkinabè pourrait s'inspirer des régimes français et sénégalais de représentativité syndicale.

SECTION II. LE RÉGIME JURIDIQUE PERTINENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES TRAVAILLEURS AUTONOMES ET INDÉPENDANTS

1021. En tant que source (professionnelle) du droit du travail, la convention collective¹⁴⁵¹ occupe une place importante dans les relations de travail en ce qu'elle édicte des règles relatives aux conditions de travail et de garanties sociales des salariés¹⁴⁵². À cet effet, elle entretient des rapports avec la loi et le contrat individuel de travail.

1022. Historiquement, la convention collective a d'abord été perçue comme un moyen pour restaurer un certain équilibre juridique entre employeurs et salariés face à l'inégalité économique et juridique inhérente à la subordination qui caractérise le contrat individuel de travail¹⁴⁵³. Cela s'explique par la conception du droit du travail comme un droit orienté vers le progrès social. Ainsi selon le Professeur Marie-Laure Morin, « la convention collective est une charte conventionnelle traditionnellement destinée à améliorer les conditions de travail. Aussi était-il nécessaire d'écarter le principe de l'effet relatif des contrats. Le législateur social étend les effets de la convention à tous les contrats conclus par l'employeur après sa conclusion et à tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective »¹⁴⁵⁴. À la différence de la convention ordinaire donc, la convention collective extensible concerne au moins une branche d'activité¹⁴⁵⁵.

1023. En vertu de sa nature hybride¹⁴⁵⁶ de contrat et d'acte réglementaire, la convention collective de travail étendue devient opposable à tous les salariés des employeurs signataires ainsi qu'à l'ensemble des salariés et employeurs de la branche d'activité concernée (effet *erga omnes*). C'est en cela qu'elle se présente comme une « technique juridique très originale qui

¹⁴⁵¹ Pour aller plus loin sur ce point, v. G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *ouvr. préc.* n° 1330 et s., p.1678 et s.

¹⁴⁵² V. M. Despax, « La réforme du droit des conventions collectives », *Dr. soc.* 1971, p. 534.

¹⁴⁵³ V. not. G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *Droit du travail*, *ouvr. préc.*, n° 1330, p. 1678. Pour ces auteurs, la convention collective permet de « substituer des groupements aux individus dans la détermination des conditions d'emploi, de travail, de salaire ».

¹⁴⁵⁴ M.-L. Morin, *ouvr. préc.*, p. 504-510.

¹⁴⁵⁵ On entend par branche d'activité, un ensemble de professions similaires ou connexes par les produits finis ou par les méthodes de travail.

¹⁴⁵⁶ À propos de la nature hybride de la convention collective, v. not. G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *Droit du travail*, *ouvr. préc.*, n° 1331, p. 1678-1679. Ainsi, si lors de sa conclusion, la convention collective est généralement traitée comme un contrat (conditions de formation, effet relatif, etc.), elle est essentiellement comme un règlement lors de son application. Pour certaines conventions particulières (convention susceptible d'extension, accords de performance collective en droit français), l'inspection du travail doit veiller à son application à l'instar de celle de la loi et du règlement. De même, elle est appliquée par le juge sous le contrôle de la Cour de cassation. Pour des références plus anciennes, v. P. Durand, « Le dualisme de la convention collective », *RTD civ.* 1939, p. 353 ; J.-Y. Frouin, « L'interprétation de la norme collective », *RJS* 1996/3, p. 137 s.

transcende la division habituelle entre la loi et le contrat »¹⁴⁵⁷. L'étude du droit burkinabè ne remet pas en cause cette nature dualiste classiquement reconnue à la convention collective. Cependant, elle révèle une conception restrictive de la convention collective en particulier du point de vue de ses effets sur le plan réglementaire.

1024. Or, seule une représentation extensive de la convention collective permet d'adapter la norme négociée aux situations de travail atypiques et ainsi couvrir la majorité des travailleurs autonomes et indépendants. Dans cette perspective, la convention collective apparaît comme un instrument essentiel qu'il convient de placer au cœur des stratégies de perfectibilité du droit du travail à travers une conception extensive (§ 1). La stratégie de perfectibilité du droit des conventions collectives de travail suppose également que soient étendus aux travailleurs autonomes et indépendants certains droits collectifs reconnus aux salariés. Au regard des spécificités des formes de travail autonomes et indépendantes, cela nécessite une rationalisation du principe de faveur (§ 2).

§ 1. Pour une conception extensive du droit des conventions collectives de travail

1025. La conception extensive du droit de la convention collective de travail revêt deux dimensions. La première dimension a trait aux catégories de travailleurs couverts (I). La seconde dimension concerne les dispositions protectrices de la convention collective de travail susceptible d'extension (II).

I. L'application du droit des conventions collectives aux travailleurs non-salariés

1026. La portée du droit à la négociation collective comme source des règles dépend de la place et de la fonction qui lui sont assignées dans le système juridique¹⁴⁵⁸. Selon le Professeur Marie-Laure Morin, « si la négociation collective est une liberté publique vis-à-vis de l'Etat, cette autonomie collective n'est-elle pas la source d'ordre collectif intégré dans le système juridique en vertu même du principe de participation ? »¹⁴⁵⁹. Le même auteur indique qu'envisager la négociation comme un droit procédural « n'a de sens que par rapport à sa finalité : le coût d'un accord pour les salariés. Si l'obligation de négocier n'est pas l'obligation de conclure, la recherche de l'accord apparaît, à cet égard, de l'essence même de la négociation.

¹⁴⁵⁷ V. not. G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *Droit du travail*, ouvr. préc., n° 1334, p. 1680.

¹⁴⁵⁸ V. M.-L. Morin, ouvr. préc., n° 289 p. 260.

¹⁴⁵⁹ *Ibid.*

C'est en fonction de cet objectif que doivent être comprises de nombreuses dispositions procédurales qui "stimulent" la négociation pour permettre "d'étendre la couverture conventionnelle"¹⁴⁶⁰. La loi est alors "générateur"¹⁴⁶¹ de la négociation, ou du moins tente de l'être »¹⁴⁶².

1027. Dans sa conception actuelle en droit burkinabè, le champ de la négociation collective n'est pas ouvert aux travailleurs autonomes et aux indépendants¹⁴⁶³. On pourrait trouver une ouverture à travers la faculté que la loi accorde aux acteurs sociaux dans le cadre des conventions collectives de déterminer le champ d'application de celles-ci¹⁴⁶⁴. Mais cette ouverture est vite refermée - la faculté dont il est question ne concerne que le champ d'application géographique, puisque l'article 107, al. 4 *in fine* du Code du travail précise que « celui-ci peut être national ou local ». En revanche, le texte reste silencieux sur la question de savoir si ce champ d'application peut concerner des professions non-salariées où opèrent quasi exclusivement des travailleurs autonomes, voire indépendants. Que faut-il en déduire ?

1028. *A priori* la disposition de l'article 107 ne permet pas de penser qu'elle autorise à étendre le champ des conventions et accords collectifs de travail à ces catégories de travailleurs autres que les salariés. On peut donc en déduire qu'une convention conclut entre syndicats et employeurs¹⁴⁶⁵ ne peut avoir la prétention de définir un champ d'application professionnel autre que celui des salariés subordonnés à un employeur. Tel est le sens du régime juridique de la négociation collective en droit burkinabè.

1029. Cependant, il convient de s'intéresser à d'autres dispositions du Code du travail, de même qu'aux normes internationales du travail, en particulier la Convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, pour relativiser cette première conclusion. Dans cette perspective, et s'agissant du droit interne burkinabè, l'on ne retiendra ici que les

¹⁴⁶⁰ M. Tallard, « La généralisation de la couverture conventionnelle », *Travail et Emploi*, 1991, p. 15. Cité par M.-L. Morin, ouvr. préc., n° 279, p. 251.

¹⁴⁶¹ Selon l'expression de J. Delors, « La dynamique du droit social et de la négociation collective comme donnée majeure de la politique économique », *Dr. soc.* 1983, p. 85. Cité par M.-L. Morin, ouvr. préc., n° 279, p. 251.

¹⁴⁶² M.-L. Morin, ouvr. préc., n° 279, p. 251 : Ainsi, « désormais « la loi a (...) moins pour objet de définir des droits que de définir les cadres dans lesquels les salariés peuvent participer à la détermination de leurs conditions de travail par la négociation ».

¹⁴⁶³ C. trav., art. 107, al. 2. Ainsi, la lecture des conventions collectives sectorielles existantes à savoir la convention collective du commerce du 1^{er} février 1982 et la convention collective des transports routiers du 6 novembre 2011 ont une disposition identique qui définit leur champ d'application personnel par renvoi à l'article 1^{er} du Code du travail. [Les textes des conventions collectives de travail sont téléchargeables sur le site de l'Inspection du travail du Burkina Faso.](#)

¹⁴⁶⁴ C. trav., art. 107, al. 4.

¹⁴⁶⁵ La formulation est entendue comme n'autorisant que ces acteurs sociaux là, de façon exclusive.

points touchant directement aux rapports entre l'Etat en l'occurrence le ministre du Travail et de la Protection sociale agissant sur autorisation législative¹⁴⁶⁶ et les acteurs sociaux¹⁴⁶⁷.

1030. Il faut souligner, pour l'approuver, que le législateur n'est pas étranger à la notion « d'utilité sociale »¹⁴⁶⁸ développée par le Professeur Alain Supiot pour défendre sa suggestion d'un état professionnel des personnes en droit français et pour inspirer fortement la rédaction du rapport à la suite duquel la CIT a adopté la Déclaration du centenaire de l'OIT. On retrouve des dispositions éparses dans le Code du travail qui permettent de soutenir cet argument, mais nous allons en citer deux ici. Premièrement, les dispositions de l'article 117 *in fine* du Code du travail ouvre la faculté au ministre du Travail de « rendre obligatoire »¹⁴⁶⁹ donc d'étendre le sceaun de l'impérativité aux « dispositions facultatives reconnues utiles dans la convention collective »¹⁴⁷⁰. Elle permet ainsi d'apporter l'onction réglementaire à des dispositions qui à la base ne sont pas inclues dans l'objet contraint de la convention collective.

1031. Secondement, si la convention collective conclue entre syndicats de travailleurs et organisations d'employeurs ou un employeur semble ne concerner que ces acteurs sociaux là, l'extension de la convention collective de travail peut concerner plusieurs secteurs d'activités déterminés¹⁴⁷¹. Dans cette perspective, le législateur pourrait recourir à la catégorie juridique de travailleurs assimilés. La technique de l'assimilation par détermination de la loi pourrait

¹⁴⁶⁶ L'expression est de M. Poirier, art. préc., spéc., p. 86.

¹⁴⁶⁷ Nous entendons par là les représentants des travailleurs siégeant dans la commission consultative de travail (C. trav., art. 123). L'importance du rôle des acteurs justifie notre suggestion de faire siéger des représentants dédiés aux travailleurs non-salariés dans ladite commission ainsi que de tous les autres espaces traitant des questions liées au travail et à la protection sociale : v. *infra* n° 574 ; n° 999 et s.

¹⁴⁶⁸ Expression empruntée à A. Supiot qui formule la perspective d'un état professionnel des personnes/droit de l'activité. Selon l'auteur, « l'utilité sociale attribuée à cette fonction justifie l'abondement de la provision par la collectivité ou par l'entreprise. Il faudrait systématiser cette notion en distinguant les deux facettes de ce type de droits : Ils opèrent en premier lieu une libération du temps, dont les modalités diffèrent actuellement selon que ces droits sont utilisés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ou dans celui de sa suspension, ou bien encore en dehors de ce contrat (généralement après sa rupture). Le problème de la continuité du statut professionnel se pose en des termes différents selon ces hypothèses. Pris dans le cadre d'un contrat de travail, ce temps peut être assimilé à du temps de travail pour tous les avantages liés à la continuité du contrat. En dehors de ce cadre, on a recouru à des techniques diverses, dont l'assimilation au temps de travail au regard du droit de la Sécurité sociale. Les droits de tirage sociaux permettent en second lieu le financement d'un travail hors marché. Ce financement se révèle être le plus souvent un cofinancement. La provision peut ainsi être alimentée : par l'Etat (cas de la plupart des missions d'intérêt général) ; par la Sécurité sociale (ex. : prestation sous condition de personne à charge) ; par des organismes paritaires de mutualisation (congés formation par exemple) ; par les entreprises (continuité du contrat de travail, crédit d'heures, allocations parentales, etc.) ; ou par le travailleur lui-même, invité à compléter les autres apports (compte épargne-temps ; mobilisation des droits acquis à congé ; renoncement à une partie du revenu antérieur, etc. » : A. Supiot, rapp. 1999 préc., p. 85.

¹⁴⁶⁹ C. trav., art. 117.

¹⁴⁷⁰ *Ibid.*, art. 117 *in fine*.

¹⁴⁷¹ C. trav., art. 118.

alors servir de clé de lecture pour étendre le champ d'application des conventions collectives de travail aux travailleurs non-salariés. On peut observer que le même législateur utilise cette technique pour définir le champ d'application personnel du Code de la sécurité sociale dont l'intitulé indique qu'il couvre les « travailleurs salariés et assimilés »¹⁴⁷².

1032. Pour progresser dans cette direction, le législateur burkinabè pourrait s'appuyer en outre sur l'interprétation faite par les organes de contrôle de l'OIT à propos de la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective. En effet, il ressort de l'analyse de ces organes que les conventions fondamentales de l'OIT, au titre desquelles figure en bonne place la Convention n° 98, visent une catégorie ouverte susceptible d'évolutions dans son contenu. En témoigne la réponse de la CEACR à la suite d'une demande directe adressée au Gouvernement du Niger en 2006. La demande qui avait été formée par la Confédération internationale des syndicats libres (ci-après, CISL) portait sur l'application de la convention n° 98. La CEACR¹⁴⁷³ a en effet demandé au Gouvernement du Niger de répondre aux commentaires de la CISL transmis dans une communication datée du 23 septembre 2003, concernant en particulier le fait que la législation du travail ne s'applique qu'à un très petit nombre de travailleurs puisque 95% de ceux-ci œuvrent dans l'économie informelle rurale ou urbaine, là où le Gouvernement ne fait pas appliquer les droits des travailleurs. Par la suite, on peut lire ceci :

1033. « La Commission prend note de la réponse du Gouvernement sur cette question selon laquelle, bien que la plupart des travailleurs œuvrent dans l'agriculture de subsistance et l'économie informelle, le Code du travail reconnaît et protège le droit d'organisation à tous les travailleurs. La Commission observe cependant que l'article 2 du Code du travail considère comme travailleur "toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée"¹⁴⁷⁴. La Commission demande au Gouvernement d'indiquer si cette définition exclut du champ d'application du Code du travail les travailleurs indépendants et, par conséquent, ne s'applique pas à une plus grande partie des travailleurs œuvrant dans le secteur

¹⁴⁷² Loi n° 004-2021/AN du 06 avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso ; Décret n° 20211-0337/PRES du 29 avril 2021.

¹⁴⁷³ V. BIT, *Étendre le champ d'application de la législation du travail à l'économie informelle : recueil de commentaires des organes de contrôle de l'OIT ayant trait à l'économie informelle*, Genève, 2010. [En ligne. Consulté le 16 oct. 2022, 125 p.

¹⁴⁷⁴ Une définition parfaitement identique à celle de l'art. 2 du Code du travail burkinabè.

de l'économie informelle, notamment en ce qui concerne les dispositions sur la liberté syndicale et la négociation collective »¹⁴⁷⁵.

1034. D'ailleurs, l'importance de la reconnaissance effective de ce droit de négociation collective n'est plus discutable et elle est réaffirmée par l'OIT notamment dans sa dernière Déclaration pour un meilleur avenir du travail¹⁴⁷⁶.

1035. En définitive, sur le principe comme sur ses manifestations au plan juridique, le législateur peut expressément inclure les catégories de travailleurs autonomes et les indépendants au droit de négociation et de conclusion de conventions collectives de travail comme il l'a déjà fait s'agissant des travailleurs du secteur public¹⁴⁷⁷. Il pourrait par la même occasion se conformer aux dispositions de la Convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective. Dans l'un et l'autre cas, la finalité est de parvenir à insuffler un souffle nouveau à la négociation collective et de permettre effectivement l'extension des protections à la majorité des travailleurs, quel que soit leur statut professionnel ou le régime contractuel applicable à leur situation de travail.

1036. Il s'agira alors d'examiner ensuite la question qui apparaît concernant la force hiérarchique des règles collectives par rapport aux autres sources de réglementation des formes de travail. Le traitement de cette question passera par l'élargissement de la technique d'extension aux conventions collectives des travailleurs autonomes et aux indépendants.

II. L'extension de la convention collective des travailleurs autonomes et indépendants

1037. Pour garantir une chance de succès au changement de paradigme souhaité, il convient de faire de la négociation collective le principe de la réglementation des formes de travail autonome. Cela nécessite l'expression d'une volonté politique ferme de l'Etat afin d'institutionnaliser le processus de la négociation collective et d'organiser en faveur des acteurs sociaux les conditions de renforcer leur autonomie collective. Dans cette perspective, si la place

¹⁴⁷⁵ BIT, *Etendre le champ d'application de la législation du travail à l'économie informelle*, ouvr. préc., p. 16.

¹⁴⁷⁶ V. Déclaration du centenaire préc., L'OIT doit consacrer ses efforts notamment, vi) « à promouvoir les droits des travailleurs en tant qu'élément essentiel en vue de parvenir à une croissance inclusive et durable, en mettant l'accent sur la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective en tant que droits habilitants ».

¹⁴⁷⁷ C. trav., art. 368, préc.

de l'Etat est incontournable, elle demeure toutefois insuffisante¹⁴⁷⁸. Il faut en plus une prise de conscience de l'ensemble des acteurs pour la détermination des politiques publiques sociales adaptées à la diversité des formes de travail.

1038. Du point de vue de sa portée, il faut considérer avec le Doyen Isaac Yankhoba Ndiaye¹⁴⁷⁹ que « l'extension des effets de la convention qui est la seule illustration du caractère réglementaire ne peut produire d'effet au-delà de la convention elle-même »¹⁴⁸⁰. L'ouverture de la procédure d'extension aux conventions et accords collectifs de branche des travailleurs autonomes présente l'avantage de permettre « l'exercice du droit des salariés à la négociation de l'ensemble de leurs conditions de travail et d'emploi, et de leurs garanties sociales »¹⁴⁸¹. Il paraît logique de considérer que la convention ou l'accord collectif de branche étendu qui apparaît comme « la loi de la profession »¹⁴⁸² puisse être plus largement ouvert à tous les travailleurs afin de favoriser la mise en œuvre du droit de participation.

1039. Dans la mesure où le principe reste l'effet relatif¹⁴⁸³ des conventions, la question est de savoir comment faire pour produire un effet *erga omnes* aux conventions collectives signées avec les associations de travailleurs autonomes et indépendants. De même, existe-t-il des outils juridiques dans l'ordonnement actuel ou si à l'inverse ces dispositions nécessitent-elles une réforme du Code du travail ?

1040. À cet égard, un mécanisme juridique qui est aussi un des pouvoirs accordés au ministre du Travail peut être mobilisé. Il existe une option ouverte laissée à la libre appréciation du ministre du Travail en matière d'extension de conventions et accords collectifs de travail. En effet, la loi prévoit que le ministre du Travail peut, suivant certaines conditions, prendre l'initiative d'étendre une convention ou un accord collectif du travail ou certaines dispositions seulement de celle-ci¹⁴⁸⁴. Néanmoins, cette option est assortie d'une obligation de consultation des organisations professionnelles. En vertu de l'alinéa 1^{er} de l'article 124 du Code du travail, les organisations professionnelles ont ainsi un droit de regard sur la procédure d'extension des conventions ou accords collectifs de travail.

¹⁴⁷⁸ Sur ce point, v. Isabelle Schömann, « Le contrôle de l'effectivité des normes communautaires », in Ph. Auvergnon (dir.), *L'effectivité du droit du travail : À quelles conditions ?* ouvr. préc., spéc. p. 277 ; Pierre Verge, « Perspectives canadiennes sur l'effectivité du droit du travail », art. préc. spéc. p. 291.

¹⁴⁷⁹ V. I. Y. Ndiaye, *Cours de droit du travail*, ouvr. préc., p. 94.

¹⁴⁸⁰ *Ibid.*

¹⁴⁸¹ M.-L. Morin, ouvr. préc., n° 288, p. 258. V. ég. G. Couturier, ouvr. préc., n° 219 à 221, p. 524-530.

¹⁴⁸² M. Poirier, art. préc., spéc., p. 80.

¹⁴⁸³ C. trav., art. 113.

¹⁴⁸⁴ C. trav., art. 120, al. 1^{er}.

1041. Peut-on en conclure cependant qu'il existe un droit de veto au bénéfice des seules organisations syndicales les plus représentatives ?¹⁴⁸⁵ Aucune disposition légale ne permet d'aboutir à une telle conclusion. De plus, le législateur admet largement le mécanisme de la consultation et l'étend à « toutes personnes intéressées »¹⁴⁸⁶. Ainsi, tout groupement professionnel, même ne répondant pas aux critères d'organisation syndicale, doit être consulté en vue de l'extension de la convention collective. Dans ce cas de figure, ces organisations ou personnes doivent faire connaître leurs observations dans un délai de trente jours¹⁴⁸⁷.

1042. Il convient de préserver cette modalité de réglementation *in concreto* et de l'appliquer aux clauses de la convention collective des travailleurs autonomes et indépendants. Dans cette perspective, il faut mettre l'accent sur la convention de branche d'activité ou niveau sectoriel vu comme le niveau le plus adapté pour traiter des spécificités des formes d'organisation de travail. Ce choix se justifie par deux raisons. La première est que la convention de branche étendue par arrêté du ministre du Travail et donc soumise à un contrôle réglementaire pourrait constituer un socle de base, la loi de la profession. Cette solution présente, comme le soulignent Mesdames Marie-Laure Morin et Mireille Poirier, un double avantage d'uniformiser les règles applicables aux salariés travaillant dans une même branche d'activité et d'égaliser les règles de concurrence entre entreprises relevant de cette même branche d'activité¹⁴⁸⁸. La seconde tient au fait qu'en droit burkinabè, les dispositions légales habilitant les partenaires sociaux à conclure un accord dérogatoire mélioratif limitent cette possibilité aux seuls accords de branche, l'accord d'établissement ne pouvant suppléer l'absence de convention à ce niveau.

1043. Historiquement, une règle similaire était prévue en droit français s'agissant des accords dérogatoires *in pejus* à savoir depuis les lois Auroux de 1982¹⁴⁸⁹. À ce sujet, la doctrine s'accorde à dire que la principale raison tenait à l'équilibre des pouvoirs censé être réalisé au niveau supérieur¹⁴⁹⁰, « les syndicats y [étant] mieux implantés »¹⁴⁹¹. Il convient de souligner qu'un intérêt supplémentaire à la conclusion d'un accord dérogatoire de branche existe lorsque la loi exige son extension. La négociation de branche bénéficie alors, par l'intervention des pouvoirs publics, d'une grande légitimité. L'extension permet en effet un contrôle de

¹⁴⁸⁵ C. trav., art. 114 et s.

¹⁴⁸⁶ C. trav., art. 124, al. 1^{er}.

¹⁴⁸⁷ C. trav., art. 124, al. 2.

¹⁴⁸⁸ M. Poirier, « Négociation collective... », art. préc., spéc., p. 86 ; v. ég. M.-L. Morin, ouvr. préc., p. 345. G. Couturier, ouvr. préc., n° 198, p. 473.

¹⁴⁸⁹ Crim. 17 oct. 1989, RJS 1989, n° 571.

¹⁴⁹⁰ A. Jammaud, « Le droit du travail en changement. Essai de mesure », *Dr. soc.* 1998, p. 207, spéc., p. 218.

¹⁴⁹¹ M.-L. Morin, ouvr. préc., spéc., p. 477.

légalité¹⁴⁹², par l'autorité administrative, de la norme dérogatoire¹⁴⁹³. Le ministre du Travail peut exclure de l'arrêté d'extension, après avis motivé de la Commission consultative du travail¹⁴⁹⁴, les clauses qui seraient en contradiction avec les textes législatifs et réglementaires¹⁴⁹⁵ et celles qui, pouvant être extraites de la convention sans en modifier l'économie, ne répondraient pas à la situation de la branche¹⁴⁹⁶.

1044. Mais, dans l'hypothèse de l'introduction de la faculté de dérogation *in pejus*, l'extension de la convention collective présente un second intérêt, distinct de celui recherché face à une loi d'ordre public absolu. En effet, l'extension n'est en principe qu'une condition de l'opposabilité à une sphère élargie de l'accord non dérogatoire¹⁴⁹⁷. Lorsque l'accord est dérogatoire, c'est-à-dire dans un sens pas forcément favorable aux travailleurs au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'extension est une condition de son entrée en vigueur¹⁴⁹⁸. Ainsi, l'arrêté d'extension rend l'accord dérogatoire applicable à l'ensemble des entreprises de la branche d'activité, mais également entre les parties contractantes¹⁴⁹⁹. L'arrêté d'extension prend alors l'apparence d'un agrément et l'accord dérogatoire étendu celui d'un « quasi-règlement »¹⁵⁰⁰.

1045. En définitive, l'intérêt est d'arriver à une dynamique de compromis afin de créer, s'agissant notamment des formes de travail atypique¹⁵⁰¹, un nouvel espace pour une négociation collective se donnant pour objet la garantie de certains droits pour les travailleurs concernés¹⁵⁰². Dans cette perspective, une formule précise pourrait être introduite dans le Code du travail et

¹⁴⁹² Y. Chalaron, « Négociations, conventions et accords collectifs – Formation, extension, élargissement », J.-Cl. *Travail Traité*, fasc. 1-32, 2000, n° 137.

¹⁴⁹³ Pour une critique de la systématisme de l'extension de l'accord dérogatoire et donc de l'étendu du contrôle par l'autorité administrative, v. not. F. Saramito, « Les accords dérogatoires », *Dr. ouvrier* 1990, p. 253, spéc., p. 256.

¹⁴⁹⁴ En France l'avis de la Commission nationale de la négociation collective est requis.

¹⁴⁹⁵ C. trav., art. 121, al. 1^{er}.

¹⁴⁹⁶ C. trav., art. 121, al. 2.

¹⁴⁹⁷ P. Durand, « Contribution à la théorie de l'extension des conventions collectives : les effets de l'arrêté d'extension », *Dr. soc.* 1956, p. 214.

¹⁴⁹⁸ M. Despax, « Négociations, conventions et accords collectifs », in G. H. Camerlynck (dir.), *Droit du travail*, t. VII, Paris, Dalloz, 1989, 2^e éd., p. 252.

¹⁴⁹⁹ J. Pélissier, « L'horaire annuel après la loi du 28 février 1986 », in J. Pélissier (dir.), *Flexibilité du droit du travail : objectif ou réalité ?*, Législatives et administratives, 1986, spéc., p. 137. L'auteur qualifie le droit de ne pas étendre un accord dérogatoire de « droit de veto ».

¹⁵⁰⁰ J. Barthélémy, « Droit de la durée du travail : la tendance à la contractualisation », *Dr. soc.* 2003, p. 25, spéc., p. 26.

¹⁵⁰¹ Les formes de travail atypique renvoient notamment à la sous-traitance, à l'externalisation, au travail à domicile, au travail informel, etc.

¹⁵⁰² V. M. Bonnechère, « La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail... », art. préc., spéc., p. 430, se référant au Rapp. Supiot, p. 138 et s.

permettre au ministre du Travail de prendre un arrêté d'extension de la convention collective des travailleurs autonomes ou indépendants. Ainsi, la suggestion pourrait être formulée de la façon suivante :

1046. En matière de négociation collective, la recommandation de l'autorité politique ou de toute autorité coutumière ou religieuse saisie, ou encore d'une organisation de travailleurs autonomes ou indépendants, en cas d'acceptation par les travailleurs ou leurs représentants, emporte les effets juridiques d'une convention collective de travail susceptible d'être étendue par l'autorité compétente.

1047. Par ailleurs, il convient de s'intéresser aux transformations qui affectent aujourd'hui l'ordre public social, notamment en droit comparé, pour entrevoir des horizons d'une perfectibilité de ce droit au Burkina Faso.

§ 2 : L'élargissement des droits collectifs des travailleurs par la rationalisation du principe de faveur

1048. Les études menées jusqu'à présent confirment l'existence d'une verticalité rigide dans la conception et l'appréhension par le droit du principe de faveur dans la plupart des législations des Etats africains francophones¹⁵⁰³. Or, l'élargissement des droits collectifs des travailleurs autonomes et des indépendants suppose la rationalisation du principe de faveur dans le cadre précis de la négociation collective. Cette dernière apparaît comme un outil flexible pour organiser les travailleurs et plus largement pour donner une forme de structuration à la profession.

1049. L'hypothèse formulée ici est que c'est par la négociation collective que pourrait être traité le déficit d'organisation des travailleurs autonomes et indépendants en particulier ceux de l'économie informelle. C'est également pour favoriser une meilleure organisation de ces travailleurs que le choix du niveau de la branche professionnelle est fait, étant entendu que face au niveau d'ineffectivité de la législation, la négociation collective peut être un moyen de réalisation du droit social général en construction¹⁵⁰⁴. Mais cela suppose d'examiner les

¹⁵⁰³ V. M. Samb, *La convention collective interprofessionnelle en Afrique noire francophone*, thèse préc., spéc., p. 201 et s. ; D. K. Kouakou, thèse préc., p. 157 et s.

¹⁵⁰⁴ V. *infra* n° 1129 et s.

problèmes qu'induit l'autonomie collective des acteurs sociaux, en particulier par rapport au législateur qui définit les contours de « l'ordre public social »¹⁵⁰⁵.

1050. Si l'on veut mettre en place des stratégies innovantes, le droit social socle que nous défendons¹⁵⁰⁶ doit permettre d'ouvrir un certain nombre de chantiers supplémentaires à la norme négociée. Et pour que le droit social général puisse accorder une place centrale à la négociation collective, il faut également que le droit social socle valide un certain nombre d'instruments en faveur du renouveau de la négociation collective en droit burkinabè – à tout le moins - pour les catégories de travailleurs autonomes et les indépendants. D'une part, cela passe par la faculté de la législation à rationaliser le champ des dispositions d'ordre public. À cet effet, le droit comparé français fournit un certain nombre d'illustrations qu'il conviendrait d'examiner (II). D'autre part, nous verrons que la rationalisation nécessite une articulation entre droit social et droit de la concurrence pour éviter d'éventuels conflits (III). Mais avant, il convient de préciser le sens de la dérogation à l'ordre public telle que prévue à l'article 107 du Code du travail (I).

I. Le sens de la dérogation à l'ordre public prévue à l'article 107 du Code du travail

1051. La dérogation est une technique juridique qui permet à la règle dérogatoire qu'elle produit de s'appliquer en dépit d'une règle impérative existante. En ce sens, elle a pour objet et pour effet d'inverser la hiérarchie des normes. On ne peut ainsi invoquer la faculté de dérogation que lorsqu'il existe une règle dite impérative. En principe, la loi est impérative car elle s'impose à tous de manière abstraite. Mais cette impérativité de la loi serait relative parce qu'elle admet l'émergence d'un principe général¹⁵⁰⁷ en droit du travail, en l'occurrence celui « d'ordre public

¹⁵⁰⁵ Sur la notion d'ordre public social, G. Lyon-Caen précisait ceci : « S'il y a du social dans le droit du travail, c'est qu'il est demeuré habituel que celui-ci soit envisagé comme le droit de la protection du travailleur salarié » : G. Lyon-Caen, « Divagations sur un adjectif qualificatif », art. préc., p. 348.

¹⁵⁰⁶ V. *infra* n° 1141 et s.

¹⁵⁰⁷ V. G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *ouvr. préc.*, spéc. n° 1357, p. 1705.

social »¹⁵⁰⁸. L'ordre public¹⁵⁰⁹ est au cœur du droit du travail et à ce titre, il fait l'objet d'une abondante littérature¹⁵¹⁰. Il constituerait même, selon le Professeur Alain Supiot, la « clé de voûte du droit du travail »¹⁵¹¹. Cependant, le concept est empreint d'une grande ambiguïté, car il n'est pas défini par le législateur, alors que celui-ci s'y réfère¹⁵¹², ni par le juge¹⁵¹³.

¹⁵⁰⁸ V. not. E. Pesquine et C. Wolmark, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, coll. « Hypercours », 13^e éd., 2020, n° 1008, p. 635 : il en résulte que « l'ordre public social demeure le caractère principal des règles législatives en droit du travail : la loi est un minimum que la convention collective peut améliorer ». Toutefois, il existe des règles légales et réglementaires qui n'admettent aucune dérogation conventionnelle même plus favorable. Ces règles sont dites « d'ordre public absolu et constituent en réalité la 1^{ère} exception au principe de faveur : v. C. trav., art. 153 sur l'interdiction des pires formes de travail des enfants. Aucune dérogation n'est admise concernant ces catégories de règles. Ce qui veut dire que « si une clause est contraire à l'ordre public, non seulement, elle ne saurait être étendue, mais elle devrait être annulée », G. Lyon-Caen, « Négociation collective et législation d'ordre public », art. préc., spéc., p. 90. V. ég. En France, Rapp. CE 22 mars 1973, G. Couturier, in *Les grands avis du Conseil d'Etat*, Paris, Dalloz, 3^e éd., 2008, p. 109 et s.

¹⁵⁰⁹ Pour aller plus loin sur le concept d'ordre public en droit du travail, v. not. Des références doctrinales historiques : J. M. Verdier et Ph. Langlois, « Aux confins de la théorie des sources du droit : une relation nouvelle entre la loi et l'accord collectif », *D.* 1972, p. 258 ; G. Lyon-Caen, « Négociation collective et législation d'ordre public », *Dr. soc.* 1973, p. 89 ; M. Bonnechère, « L'ordre public au sens du droit du travail », *J.-Cl.* 1974, ed. C. I 11604 et « L'ordre public en droit du travail, ou la légitime résistance du droit du travail à la flexibilité », *Dr. ouvrier* 1988, p. 171 et s. ; G. Couturier, « L'ordre public de protection, heurs et malheurs d'une vieille notion neuve », in *Mélanges J. Four, Defrenois* 1978, p. 95, spéc. n° 16 et s. ; Th. Revêt, « L'ordre public dans les relations de travail », in *L'ordre public à la fin du XXe siècle*, Paris, Dalloz, 1996, p. 43-63 ; L. Rozès, « Remarques sur l'ordre public en droit du travail », *Dr. soc.* 1977, p. 311 ; v. not. M. Bonnechère, évoquant un « concept se trouvant à la base de la théorie des sources du droit du travail », art. préc., spéc., p. 412 ; F. Gaudu, « L'ordre public en droit du travail », in *L'ordre public à la fin du XXIe siècle – Études offertes à Jacques Ghestin*, LGDJ 2001, p. 363 ; M.-L. Morin, « La loi et la négociation collective : concurrence ou complémentarité », *Dr. soc.* 1998, p. 419 et s. Pour des références relativement récentes : V. not. Deux thèses : F. Canut, *L'ordre public en droit du travail*, Paris, LGDJ 2007, n° 45 ; N. Meyer, *L'ordre public en droit du travail. Contribution à l'étude de l'ordre public en droit privé*, Paris, LGDJ, 2006, n° 279. D. Baugard, fait état de la polysémie du terme : V., D. Baugard, « L'ordre public social », *D.* 2015, p. 129-152, spéc., p. 130.

¹⁵¹⁰ Il existe une très abondante littérature sur le sujet. V. not. G. Lyon-Caen, « Négociation collective et législation d'ordre public », *Dr. soc.* 1973, p. 89 ; N. Aliprantis, ouvr. préc. ; M. Bonnechère, « L'ordre public en droit du travail ou la légitime résistance du droit du travail à la flexibilité », *Dr. ouvrier* 1988, p. 171 et « La loi, la négociation et l'ordre public en droit du travail : quelques repères », *Dr. ouvrier* 2001, p. 411 ; J.-E. Ray, « Du tout-Etat au tout-contrat ? De l'entreprise citoyenne à l'entreprise législateur ? », *Dr. soc.* 2000, p. 574 ; F. Gaudu, « L'ordre public en droit du travail », *Études offertes à Jacques Ghestin*, ouvr. préc., p. 363 et s. ; A. Supiot, « Un faux dilemme : la loi ou le contrat ? », *Dr. soc.* 2003, p. 59 ; Georges Borenfreund et Marie-Armelle Souriac, « Les rapports de la loi et de la convention collective : une mise en perspective », *Dr. soc.* 2003, p. 72 ; M.-A. Souriac, « L'articulation des niveaux de négociation », *Dr. soc.* 2004, p. 580 ; A. Jeammaud et H. Masse-Dessen, « Quel avenir pour la loi face à la négociation collective ? », *Sem. soc. Lamy*, n° 1257, 2006, p. 8 ; M. Bonnechère, « Sur l'ordre public en droit du travail : les principes sont toujours là... », *Dr. ouvrier* 2008, p. 11 ; Philippe Morvan, « L'articulation des normes sociales à travers les branches », *Dr. soc.* 2009, p. 679 ; Florence Canut, *L'ordre public en droit du travail*, Paris, LGDJ, 2007, ouvr. préc. ; F. Canut, « Le recul de l'ordre public face l'accord collectif », *Dr. ouvrier* 2017, p. 34 ; F. Favennec-Héry, « L'ordre public légal », *JCP S* 2017, p. 1126 ; T. Sachs, « L'ordre public en droit du travail, une notion dégradée », *RDT* 2017, p. 585.

¹⁵¹¹ A. Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF 1994, p. 30, réed. PUF « Quadrige Essais Débat », 2^e éd., 2007, p. 139.

¹⁵¹² C. trav., art. 107 et 153.

¹⁵¹³ Sur ce sujet, nous n'avons pas trouvé d'exemple en jurisprudence burkinabè. V. not. Jurisprudence française : Cass. soc. 9 juill. 2015, n° 14-11.752.

1052. En outre, il n'existe pas une définition ou une fonction clairement définie du « concept »¹⁵¹⁴ d'ordre dans la doctrine¹⁵¹⁵. Selon une partie de cette dernière, l'ordre public social peut désigner « le fait que la loi, au sens large admettrait en principe, en droit du travail, des dérogations par contrat de travail ou accord collectif plus favorables [...]. Il est également employé comme étant en relation avec le principe de l'application de la disposition la plus favorable »¹⁵¹⁶. Pour le Professeur Marie-Laure Morin¹⁵¹⁷, l'ordre public est « un principe de régulation qui définit la place du droit à la négociation dans le système juridique, et ordonne les règles collectives par rapport aux autres règles en fonction de leur force hiérarchique et de leur finalité ». Par conséquent, le principe de l'ordre public social définit le champ du négociable et la fonction de la négociation.

1053. Par ailleurs, la conception de la notion d'ordre public particulièrement dans sa relation avec la dérogation fait l'objet d'une controverse doctrinale. Certains auteurs dont le Professeur Couturier estime¹⁵¹⁸ que « l'ordre public est un principe de solution de conflit de normes qui a pour objet de faire prévaloir la loi sur les stipulations conventionnelles contraires ; il serait donc inadéquat d'avoir recours à la notion d'ordre public pour désigner un mécanisme par lequel les stipulations conventionnelles prévalent sur la loi ». En d'autres termes, « il serait inapproprié d'invoquer l'ordre public, quel que soit l'adjectif qui l'accompagne, pour caractériser des règles auxquelles il est permis de déroger dans un sens favorable aux salariés, alors que le concept d'ordre public implique précisément l'interdiction de déroger »¹⁵¹⁹. Cette première interprétation qui semble inspirée par une conception classique, voire civilisée, de l'ordre public est largement discutée. Par exemple, selon d'autres auteurs en particulier le Professeur Dirk Baugard, l'admission d'une dérogation *in favorem*, c'est-à-dire dans un sens favorable aux salariés, ne remet pas en cause la référence à l'ordre public « parce qu'il n'y a pas de conflit de lois dans ce cas de figure »¹⁵²⁰. Une norme de rang inférieur, ici les normes conventionnelles¹⁵²¹,

¹⁵¹⁴ Il faut relever que l'ascension du « concept » en droit du travail serait même le résultat « d'une suite d'approximation » : V. F. Gaudu, art. préc., spéc. n° 4, p. 365 et s.

¹⁵¹⁵ D. Baugard, « L'ordre public social », art. préc., p. 129 et s.

¹⁵¹⁶ *Ibid.*, p. 130.

¹⁵¹⁷ M.-L. Morin, ouvr. préc., p. 238.

¹⁵¹⁸ G. Couturier, « L'ordre public de protection, heurs et malheurs d'une vieille notion neuve », *in Études offertes à Jacques Flour*, Defrenois, Paris, 1979, p. 95, spéc., p. 16 et s. V. ég. Y. Chalaron, art. préc., spéc., n° 2 et s. Dans le même sens, l'auteur définit l'ordre public comme « ce qui ne doit pas varier au gré de la négociation collective » : G. Loiseau, « Les mutations de l'ordre public et la liberté conventionnelle », *BJT* 2020, n° 4, p. 52.

¹⁵¹⁹ D. Baugard, art. préc., p. 135.

¹⁵²⁰ *Ibid.*

¹⁵²¹ Il conviendrait d'y ajouter également les conflits entre les conventions collectives de champs différents, entre les conventions collectives et le contrat individuel de travail entre un usage et un contrat de travail ou une convention collective, etc. : v. not. D. Baugard, art. préc., p. 132.

ne peut pas déroger à une norme de niveau supérieur, ici la loi, puisse qu'elle n'envisage qu'une amélioration des dispositions impératives des lois et règlements. La faculté de dérogation ainsi ouverte ne serait pas une vraie dérogation au sens civiliste du terme¹⁵²² ou ne serait qu'une dérogation au sens figuré du terme¹⁵²³.

1054. En droit burkinabè, le principe de faveur comme règle d'articulation entre les lois et règlements et la convention ou l'accord collectif tire sa positivité des dispositions de l'article 107, alinéa 3-1° du Code du travail. À l'instar de plusieurs systèmes juridiques, la convention collective a été pensée comme un instrument de progrès social, c'est-à-dire en faveur d'une adaptation des dispositions légales et conventionnelles dans le seul sens de l'amélioration des conditions des travailleurs. La conception verticale de la règle de faveur apparaît à la lecture des dispositions de l'article 107 alinéa 1^{er} du Code du travail qui indiquent que « la convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail ». L'alinéa 3 du même article précise que « la convention peut contenir des clauses plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur ». Le même texte prévoit une faculté de dérogation.

1055. Cependant, cette faculté dérogatoire est très limitée en réalité, puisse qu'elle n'intervient qu'en dehors des dispositions qui intéressent l'ordre public défini par les lois et règlements. Ainsi, seule la faculté de "dérogation" dans un sens unique, c'est-à-dire celui de l'amélioration des dispositions de la loi au sens large, est autorisée.

1056. Confirmant la conception progressiste du droit du travail, la loi postule un principe de hiérarchie rigide des règles du Code du travail par le biais du principe de faveur comme seule règle de conflit des rapports entre les normes négociées et les normes légales, ce que le Professeur Alexandre Fabre appelle « l'effet mélioratif »¹⁵²⁴. L'effet mélioratif découle, selon l'auteur, « de l'une des règles jumelles que l'expression principe de faveur conduit souvent à

¹⁵²² S'inscrivant dans une conception classique voire civiliste de la notion de dérogation, le Doyen I. Y. Ndiaye indique que le principe de faveur « remet en cause la hiérarchie des normes parce que notamment, la convention collective pourra déroger à la loi dès l'instant qu'elle apporte une amélioration à la situation de salariés ». : I. Y. Ndiaye, *Cours de droit du travail*, ouvr. préc., p. 92. V. ég., les observations à la *RTD civ.* 1997, n° 3, p. 792 et s., « Propos hésitants sur l'incertaine solution des conflits de normes », spéc., p. 793 : « la doctrine civiliste s'émeut encore de cette apparente négation de la distinction entre les règles impératives et les règles supplétives » : Cité par M. Bonnechère, « La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail... », art. préc., p. 420.

¹⁵²³ Aussi, « l'on peut, en effet, douter qu'il y ait vraiment une dérogation à la loi lorsque celle-ci pose expressément ou implicitement une règle plancher et que la stipulation conventionnelle prévoit plus que le plancher : prévoir conventionnellement plus que le minimum légal, ce n'est pas déroger à la norme légale » : Y. Chalaron, art. préc., spéc., n° 7, cité par D. Baugard, art. préc., p. 135.

¹⁵²⁴ Pour reprendre l'expression de A. Fabre, « Les dynamiques de l'accord collectif de travail. Retour sur dix ans de réforme. (Seconde partie) », *Dr. soc.* 2020, p. 630, spéc., p. 633.

confondre ». Cette règle jumelle serait selon le même auteur, celle « qui autorise la création, et donc admet la validité, de normes plus favorables aux salariés »¹⁵²⁵.

1057. Malgré l'ambiguïté qui l'entoure, il apparaît que telle qu'elle est conçue en droit burkinabè, la notion d'ordre public est à la fois une norme de procédure et une norme substantielle. Dans ce cas de figure, le terme d'ordre public social est principalement employé pour mettre en évidence que la loi, en droit du travail, est très généralement d'ordre public, mais qu'elle serait particulière¹⁵²⁶, en ce qu'elle admet des dérogations dans un sens plus favorable aux salariés¹⁵²⁷. Comme l'affirme le Professeur Lyon-Caen, « en droit du travail, la loi d'ordre public est celle qui définit la condition-plancher du travailleur-salarié [...]. Les négociateurs peuvent aller au-delà de ce minimum, jamais en deçà »¹⁵²⁸.

1058. Le droit burkinabè semble alors être en phase avec la spécificité que la doctrine et la jurisprudence reconnaissent classiquement à la notion d'ordre public en droit du travail et son corollaire, le principe de faveur. Cette spécificité s'expliquant par la nature même du travail salarié est marquée par la subordination juridique donc par un déséquilibre entre les parties¹⁵²⁹.

II. Les techniques de rationalisation envisageables

1059. Dans le cadre de cette recherche, la rationalisation est entendue comme une technique ou une méthode juridique permettant de restreindre le champ des dispositions d'ordre public. À ce sujet, le droit burkinabè reste muet. Néanmoins, il faut observer que deux techniques de rationalisation sont généralement à l'œuvre en matière d'articulation des normes en droit du travail.

¹⁵²⁵ A. Fabre, « Les dynamiques de l'accord collectif de travail. Retour sur dix ans de réforme. (Seconde partie) », art. préc., spéc., p. 633.

¹⁵²⁶ D. Baugard, « L'ordre public... », art. préc., spéc., p. 131.

¹⁵²⁷ G. Lyon-Caen, « Négociation collective et législation d'ordre public », *Dr. soc.* 1973, p. 89. V. ég., L. Rozès, « Remarques sur l'ordre public en droit du travail », *Dr. soc.* 1977, p. 312.

¹⁵²⁸ G. Lyon-Caen, « Négociation collective et législation d'ordre public », art. préc., spéc., p. 90. V. ég., Bonnechère, « La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail... », art. préc., p. 419 : « [...] techniquement il (ordre public) ouvre le champ à une négociation orientée unilatéralement au profit des salariés, sa fonction étant de faire de la loi en droit du travail leur minimum commun ou celui de la catégorie concernée ».

¹⁵²⁹ V. not. M. Bonnechère, « La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail... », art. préc., p. 420 et M. Poirier, art. préc., p. 80 et s.

1060. La première est la faculté des acteurs sociaux de négocier et de conclure des « accords dérogatoires »¹⁵³⁰ et plus précisément la possibilité de déroger *in pejus* à la loi sans forcément lui être plus favorables. La seconde est la supplétivité de la norme supérieure.

1061. Nous verrons que la supplétivité comme technique d'articulation entre la loi et la norme conventionnelle existe déjà en droit burkinabè. Il s'agira alors d'en étendre le champ d'application aux conventions susceptibles d'être conclues par les travailleurs autonomes (B). En revanche, le mécanisme de la dérogation *in pejus* est encore inconnu, mais peut inspirer le législateur burkinabè (A).

A. La rationalisation par l'admission des accords dérogatoires¹⁵³¹

1062. Introduire la dérogation *in pejus*¹⁵³² représenterait une rupture avec les pratiques et le droit en vigueur. La question est de savoir si une telle suggestion remettrait en cause le principe

¹⁵³⁰ V. not. J. Barthélémy, « Négociation collective d'entreprise : dérogations ou concessions », *Dr. soc.* 1988, p. 254 ; Francis Saramito, « Les accords dérogatoires », *Dr. ouvrier* 1990, p. 253 ; G. Borenfreund, « La résistance du salarié à l'accord collectif : l'exemple des accords dérogatoires », *Dr. soc.* 1990, p. 626 ; J.-E. Ray, « Les accords sur le temps de travail », *Dr. soc.* 1988, p. 99 ; M. Poirier, « La clause dérogatoire *in pejus* », *Dr. soc.* 1995, p. 885, F. Bocquillon, *La dérogation en droit du travail*, thèse Strasbourg III, 1999 et « Vraies-fausse idées sur les rapports entre la dérogation et la hiérarchie des normes (l'exemple du droit du travail) », *Études dédiées à la mémoire de Pierre Ortscheidt*, Strasbourg, Presses universitaires de Strasbourg, 2003, p. 25 ; A. Supiot, art. préc., *Dr. soc.* 1983, p. 63 ; J.-E. Ray, art. préc., *Dr. soc.* 1988, p. 99 ; G. Bélier, « Les dérogations au Droit du travail dans de nouveaux contrats d'entreprise : réflexions critiques sur certains projets », *Dr. soc.* 1986, p. 49 ; M. Bonnechère, « Les tendances à la déréglementation et leur incidence sur la théorie des sources en droit du travail », *Dr. soc.* 1990, p. 40.

¹⁵³¹ Pour une critique de l'accord dérogatoire : V. A. Supiot, « Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise », *Dr. soc.* 1989, p. 195, spéc., p. 202 : « éventré par l'introduction des accords dérogatoires, l'édifice des normes y a perdu l'ordonnancement à la française qui lui conférait clarté et solidité ». L'auteur affirme que l'autonomie accordée aux acteurs sociaux dans la production normative, leur permettant d'adapter les effets de la norme et d'influer sur son contenu, conduit à brouiller la hiérarchie des normes.

¹⁵³² Sur la notion de dérogation en droit du travail, v. not. D. Baugard, « le terme de dérogation est jugé comme équivoque, mais l'un de ses sens possibles consiste dans la décision qui permet de ne pas appliquer la loi dans un cas particulier. [...] la dérogation individuelle permet d'écarter une règle dont l'applicabilité est certaine » : note 33, p. 138, se référant à : Ph. Théry, « Dérogation, dispense, excuse, tolérance » in *Dictionnaire de la culture juridique*, préc., p. 364. V. ég., Y. Chalaron, « L'accord dérogatoire en matière de temps de travail », *Dr. soc.* 1998, p. 355 ; F. Bocquillon, *La dérogation en droit du travail*, thèse préc. ; et « La loi susceptible de dérogation et la loi supplétive : les enjeux de la distinction en droit du travail », *D.* 2005, chr., p. 804 ; La loi susceptible de dérogation introduit « une dose prédéterminée de souplesse et de flexibilité au sein d'un dispositif impératif en principe applicable. Elle permet à un pouvoir autonome, qui devrait en principe appliquer la règle, de l'adapter à une situation concrète » : Cécile Pérès-Dourdou, *La règle supplétive*, préf. G. Viney, Paris, LGDJ, 2004, p. 275 cité par E. Jeansen, *L'articulation des sources du droit. Essai en droit du travail*, thèse préc., spéc., p. 213. Pour notre part, cette dernière lecture est ambiguë en ce qu'elle confond les notions de dérogation *in pejus* et de supplétivité : E. Jeansen relève cette confusion qu'il qualifie de « totale », v. spéc., p. 235. Pour aller plus loin sur la distinction entre ces deux notions, v. not. G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, ouvr. préc., n° 1359, p. 1708. V. ég., D. Baugard, art. préc., spéc., p. 138-149 ; Serge Frossard, « La supplétivité, une technique de flexibilité en développement »,

dit l'application de la disposition la plus favorable¹⁵³³ et si cela suppose une modification de l'article 107 du Code du travail. L'introduction d'une habilitation à déroger *in pejus* se justifie aujourd'hui, car, plus d'un demi-siècle après l'adoption d'une législation du travail, on peut observer que si la règle de hiérarchie rigide présente bien des vertus, ce dispositif unique d'articulation des normes en droit du travail emporte parfois des effets pervers pour les travailleurs autonomes et les indépendants, en ce qu'il empêche toute adaptation dans un sens moins favorable alors qu'il ne sont pas placés dans des conditions similaires à celles des entreprises classiques du secteur moderne.

1063. Dans cette perspective, on retrouve une illustration en droit français avec l'introduction de la technique dérogatoire en 1982¹⁵³⁴ concernant les rapports entre la loi et les conventions ou accords collectifs de travail en matière de salaires et d'aménagement du temps de travail. Puis, une importante évolution s'en est suivie et s'est traduite par la loi du 4 mai 2004¹⁵³⁵ dite loi Fillon, amplifiée en 2008¹⁵³⁶, à propos des rapports entre conventions et accords collectifs de niveaux différents¹⁵³⁷. La loi de 2008 a permis une généralisation de l'accord dérogatoire, y compris dans un sens moins favorable aux salariés. Comme l'indique Madame Mireille Poirier, en donnant « le droit aux acteurs de la négociation collective d'écarter certaines règles du Code du travail pour les remplacer par d'autres règles moins favorables aux salariés »¹⁵³⁸, ces réformes successives ont fortement entraîné un net recul de l'ordre public social et une quasi-disparition du principe de faveur¹⁵³⁹.

1064. Cependant, il n'y aurait aucune entorse à la Constitution selon le juge constitutionnel français. Ce dernier a été interrogé sur le fait de savoir si le législateur pouvait édicter une règle tout en admettant que celle-ci puisse être écartée par un accord collectif, peu important que cet accord collectif soit ou non favorable, sans méconnaître le principe de faveur. Dans sa décision

Sem. soc. Lamy 2015, suppl, n° 1680 ; M.-L. Morin, *ouvr. préc., spéc.*, p. 473-474 ; Y. Chalaron, « La loi susceptible de dérogation et la loi supplétive : les enjeux de la distinction en droit du travail », *art. préc.*, p. 803, *spéc.*, p. 806.

¹⁵³³ Y. Chalaron, « L'application de la disposition la plus favorable » in *Les transformations du droit du travail, Etudes offertes à G. Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, 1989, p. 243.

¹⁵³⁴ Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et aux règlements des conflits du travail.

¹⁵³⁵ Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, *JO* 5 mai 2004, p. 7983.

¹⁵³⁶ Loi n° 2008-280 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

¹⁵³⁷ Sur ce point, v. Gérard Vachet, « L'articulation accord d'entreprise, accord de branche : concurrence, complémentarité ou primauté ? », *Dr. soc.* 2009, p. 896. V. ég. F. Canut, « Temps de travail : le nouvel ordonnancement juridique », *Dr. soc.* 2010, p. 379.

¹⁵³⁸ V. M. Poirier, *art. préc., spéc.*, p. 85.

¹⁵³⁹ M.-A. Souriac, « L'articulation des niveaux de négociation », *Dr. soc.* 2004, p. 579.

du 29 avril 2004¹⁵⁴⁰, le Conseil constitutionnel a estimé que sous réserve de définir de façon précise l'objet et les conditions de cette dérogation¹⁵⁴¹, « le principe en vertu duquel la loi ne peut permettre aux accords collectifs de travail de déroger aux lois et règlements ou aux conventions de portée plus large que dans un sens plus favorable aux salariés ne résulte d'aucune disposition législative antérieure à la Constitution de 1946 »¹⁵⁴². Autrement dit, le principe de faveur ne pouvait donc être regardé comme un principe fondamental reconnu par les lois de la République. Il demeure seulement un principe fondamental en droit du travail¹⁵⁴³. Par conséquent, le principe de faveur n'a pas de valeur constitutionnelle et ne s'impose pas au législateur qui peut prévoir la dérogation *in pejus*¹⁵⁴⁴. Néanmoins, une habilitation législative expresse¹⁵⁴⁵ serait nécessaire, puisqu'il s'agit là d'une *vraie dérogation* à la loi¹⁵⁴⁶, autrement dit il faut une autorisation législative « à déroger en moins »¹⁵⁴⁷.

1065. Pour l'heure en droit burkinabè, si cette autorisation existe, elle n'est prévue que dans un seul sens – celui visant l'intérêt du travailleur comme nous l'avons démontré précédemment. Il faut donc une réforme du Code du travail ou une nouvelle loi qui pourrait prévoir dans ses

¹⁵⁴⁰ Const. Const. Fr. 29 avr. 2004, n° 2004-494 DC, D. 2004, p. 3029, obs. X. Prétot et D. Chelle.

¹⁵⁴¹ Ce qui est une exigence classique en matière de dérogation en droit.

¹⁵⁴² Const. Const. Fr. 29 avr. 2004, n° 2004-494 DC, préc.

¹⁵⁴³ Avis du Conseil d'Etat, 22 mars 1973, *Dr. ouvrier* 1973, p. 190 ; *Dr. soc.* 1973, p. 514. V. Aussi, la Cour de cassation en fait un principe fondamental du droit du travail : Cass. soc. 26 mars 1980, Bull. civ. V, n° 298 ; Cass. soc. 17 juill. 1996, Bull. civ. V, n° 296 et 297, *Dr. ouvrier* 1998, p. 34, note F. Saramito. Enfin, Cons. const. Fr. 25 juill. 1989, *Dr. soc.* 1989, p. 628 : « constitue un principe fondamental du droit du travail le principe selon lequel une convention collective de travail peut contenir des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements ».

¹⁵⁴⁴ Pour aller plus loin sur les rapports entre la dérogation *in pejus* et le devenir du principe de faveur : v. not. G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, ouvr. préc., n° 1359, p. 1708-1709 ; E. Jeansen, *L'articulation des sources du droit. Essai en droit du travail*, thèse préc., spéc., p. 231 et 24. Notons, que cette habilitation concernerait uniquement le législateur, le CE interdit au pouvoir réglementaire de procéder de la sorte. V. par ex., CE 8 juill. 1994, n° 105471.

¹⁵⁴⁵ G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, ouvr. préc., p. 1709. V. ég. M. Poirier art. préc., spéc., p. 88-89. M. Bonnechère, art. préc., spéc., p. 415. Pour qui, « l'autonomie des partenaires sociaux s'arrête là où commence le rôle du législateur ».

¹⁵⁴⁶ Pour aller plus loin sur les modalités de dérogation, v. not. D. Baugard, art. préc., spéc., p. 139-140. V. ég., A. Fabre, art. préc., *Dr. soc.* 2020, note 32, p. 633. Pour ce dernier auteur, « à la différence de l'effet mélioratif qui peut se prévaloir d'un texte général (art. L 2251-1 C. trav.), l'effet dérogatoire suppose une autorisation expresse et circonscrite. Ainsi, d'après le Conseil constitutionnel, « lorsque le législateur autorise un accord collectif à déroger à une règle qu'il a lui-même édictée et à laquelle il a entendu conférer un caractère d'ordre public, il doit définir de façon précise l'objet et les conditions de cette dérogation ».

¹⁵⁴⁷ V. not., M. Poirier, art. préc., *Dr. ouvrier* 2013, spéc., p. 86 ; P. Ortscheidt, « Pour un renforcement de la protection pénale des représentants conventionnels », in *Le droit collectif du travail : questions fondamentales, évolutions récentes. Études en hommage à Madame le professeur Hélène Sinay*, éd. P. Lang, 1994, p. 256. V. aussi, une circulaire de 1987 qui tente de donner la définition suivante à la notion de dérogation en droit français : « la dérogation est la possibilité de substituer une disposition conventionnelle à une disposition légale impérative dans les cas où la loi l'autorise expressément » : Cir. n° 1/87 du 30 juin 1987 sur l'application des dispositions de la loi n° 87-423 du 19 juin 1987 relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail, JO 20 août 1987, p. 9566, spéc., p. 8572.

modalités de circonscrire le champ d'application de l'accord dérogatoire aux catégories de travailleurs exclues des garanties existantes. C'est d'ailleurs ce que soutient Madame Mireille Poirier de longue date lorsqu'elle indique que « la possibilité de déroger conventionnellement aux droits des salariés ne peut [...] être admise qu'au cas par cas »¹⁵⁴⁸.

1066. La solution pourrait être transposée en droit burkinabè en l'absence de jurisprudence sur la question. Elle traduit corrélativement un accroissement du rôle des pouvoirs publics à qui revient le pouvoir d'appréciation nécessaire pour autoriser des dérogations au principe de faveur, en particulier pour introduire la faculté de faire produire ce que le Professeur Alexandre Fabre appelle un « effet dérogatoire »¹⁵⁴⁹ à la convention collective de travail. Cela est logique, puisqu'en abandonnant le traitement de certains sujets au champ de la négociation les pouvoirs publics vont se replacer sur celui du contrôle, en particulier, à travers l'élargissement de la procédure d'extension aux accords collectifs et surtout aux accords dérogatoires conclus par les travailleurs autonomes et les indépendants. Un problème apparaît cependant.

1067. Comme toute exception¹⁵⁵⁰, il convient d'encadrer le recours à la technique des accords dérogatoires. Dans cette perspective, le législateur français a d'abord subordonné cette faculté de dérogation à la conclusion d'un accord ou d'une convention de branche¹⁵⁵¹ et fréquemment sous réserve de l'extension ministérielle de cet accord. La garantie est importante en raison notamment de la préservation de « l'équilibre de la négociation »¹⁵⁵², ce qui est difficilement atteignable avec la négociation d'entreprise. Cependant, en 2004¹⁵⁵³ ces verrous ont été abandonnés en droit du travail français sous l'influence du patronat¹⁵⁵⁴. L'évolution s'est traduite par une confirmation de cet abandon¹⁵⁵⁵.

1068. Néanmoins, tel n'est pas le sens que nous suggérons au législateur burkinabè qui déciderait d'introduire cette technique d'articulation des normes en droit du travail. La raison principale en est que la structure des entreprises est généralement très petite, de même que le tissu d'acteurs sociaux au même niveau. L'objectif est deuxièmement de tenter d'obtenir une loi de la profession. La négociation de branche se présente donc comme le niveau le plus adapté.

¹⁵⁴⁸ M. Poirier, « La clause dérogatoire in pejus », *Dr. soc.* 1995, p. 885, spéc., p. 887.

¹⁵⁴⁹ A. Fabre, « Les dynamiques de l'accord collectif de travail ... », art. préc., v. note 32, spéc., p. 633.

¹⁵⁵⁰ V. not., M.-L. Morin, « La loi et la convention collective ... », art. préc., spéc., p. 423.

¹⁵⁵¹ V. not. J.-Y. Kerbouc'h, « Les clauses d'interdiction de déroger par accord d'entreprise à une convention plus large », *Dr. soc.* 2008, p. 834.

¹⁵⁵² G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *ouvr. préc.*, p. 1709.

¹⁵⁵³ Loi du 4 mai 2004, art. 43.

¹⁵⁵⁴ G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *ouvr. préc.*, p. 1708.

¹⁵⁵⁵ V. successivement loi du 20 août 2008 ; Loi du 8 août 2016 et loi du 23 mars 2018.

S'agissant en particulier des travailleurs autonomes, le choix de l'accord de branche permet de mieux concilier, comme nous le verrons plus tard¹⁵⁵⁶, d'une part les règles de droit social, et d'autre part, les règles de droit de la concurrence, au nom du principe de solidarité nationale.

1069. Dans ce cas de figure, l'option ouverte permettrait de garantir un certain nombre de droits minimums pour tous les travailleurs en particulier ceux qui aujourd'hui n'ont pas accès à ces garanties que ce soit en droit ou dans les faits qui pourraient faire des concessions afin de tirer ce qu'ils considèreraient comme droits essentiels et indispensables pour un travail qui protège des risques sociaux qu'il est susceptible d'engendrer. Comme l'indique le Professeur Thierry Revêt, « avec les accords dérogatoires, l'ordre public n'assure plus un minimum commun à tous, mais peut être un minimum équivalent pour tous : l'adaptation du modèle légal est possible dans le maintien du principe d'une garantie minimale, dont le contenu est en partie déterminé par les négociateurs »¹⁵⁵⁷. Le législateur burkinabè pourrait s'inspirer de cette conception du *modèle légal*. Elle nous semble particulièrement intéressante pour expliquer les arguments en faveur de notre suggestion d'institution d'un droit social général.

1070. Par ailleurs, on retrouve dans la doctrine africaine des voix autorisées qui soulignent, en l'occurrence, concernant le droit du travail sénégalais que, « bien que non prévue par les textes sénégalais, cette possibilité (de légaliser les accords dérogatoires *in pejus*) n'est pas à exclure dans un contexte de flexibilisation du droit du travail »¹⁵⁵⁸. Nous partageons cet avis pour deux raisons au moins. Premièrement, à l'instar de sa justification dans nombre de pays européens, le principe de faveur doit être fortement nuancé et relativisé parce qu'il est devenu un principe contingent, c'est-à-dire qui dépend du contexte notamment économique. Secondement, ce principe de faveur doit tenir compte des particularismes des formes de travail dans l'économie informelle où le droit est inapplicable parfois par nécessité et dont une des raisons avancées pour justifier l'inapplication de la loi est son caractère inadapté¹⁵⁵⁹, car trop contraignant, mais surtout, d'après Messieurs Antonio Aloisi et Valerio De Stefano¹⁵⁶⁰, son coût d'application.

¹⁵⁵⁶ V. *infra* n° 1042 ; n° 1090 ; n° 1096 ; n° 1106 et s.

¹⁵⁵⁷ Th. Revêt, « L'ordre public dans les relations de travail », art. préc., p. 43-63, spéc., p. 52.

¹⁵⁵⁸ I. Y. Ndiaye, *Cours de droit du travail*, ouvr. préc., p. 92. V. ég., l'analyse minutieuse de l'auteur dans son ouvrage, *De l'ajustement structurel à l'ajustement économique*, Codesria-Kartala, 1997, spéc., p. 25.

¹⁵⁵⁹ Pour une critique de cette position, v. not. Ph. Auvergnon, « Mythe d'un autre droit et nécessité d'adaptations des droits du travail en Afrique subsaharienne », in A. Jammaud, M. Le Friant, P. Lokiec et C. Wolmark (dir.), art. préc., p. 61-71.

¹⁵⁶⁰ Cf. A. Aloisi et V. De Stefano, « Réglementation et avenir du travail... », art. préc., spéc., p. 55 et p. 67.

1071. Côté syndical, cette solution implique d'une part d'accorder une plus grande place aux précarités des travailleurs atypiques, d'autre part la volonté de s'engager dans une stratégie de proposition. Côté travailleurs concernés, il serait plus intéressant de saisir ce changement de paradigme¹⁵⁶¹ pour obtenir contre certaines concessions, des protections notamment en matière de protection sociale (santé-sécurité au travail, maternité, retraite), mais également en matière de travail (formation professionnelle).

B. La rationalisation par l'extension de la technique de la supplétivité¹⁵⁶²

1072. La supplétivité de la norme supérieure est une technique juridique par laquelle le législateur donne « la liberté aux acteurs de la négociation collective d'élaborer eux-mêmes la règle – la norme supérieure plus favorable ne venant s'appliquer qu'à défaut de norme inférieure »¹⁵⁶³, et la règle légale devient supplétive de la volonté des parties à la négociation collective. Les dispositions supplétives sont constituées d'un ensemble des règles qu'il convient d'appliquer à défaut de règles négociées. La règle de la supplétivité serait donc toute relative et montrerait « la centralité qu'occupe désormais la négociation collective »¹⁵⁶⁴ qui devient dès lors « le pivot de la codification des règles légiférées »¹⁵⁶⁵.

1073. À l'instar de la dérogation *in pejus*, la supplétivité a pour objet et pour effet de produire une exception à l'ordre public social et au principe de faveur. Elle se manifeste par une inversion des rôles entre le législateur et les acteurs de la négociation collective. Mais alors que le mécanisme de la dérogation « suppose nécessairement une règle de référence qui, tout en étant impérative, autorise la dérogation (même moins favorable), la règle supplétive n'a vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'une autre règle portant sur le même objet et issue d'une autre

¹⁵⁶¹ Le changement de paradigme tient principalement à la reconnaissance expresse d'un droit de participation et du droit à la négociation collective pour tous les travailleurs quel que soit la nature de leur contrat et leur situation au regard de l'emploi, en particulier les travailleurs autonomes.

¹⁵⁶² Pour aller plus loin sur la notion, v. not., C. Pérès-Dourdou, *La règle supplétive*, ouvr. préc. ; B. Bauduin, *La constitutionnalisation du droit du travail – Étude d'une dynamique contemporaine*, (thèse Paris 1, 2017), Paris, LGDJ, 2021, n° 568 et s., p. 399 et s. V. ég. F. Bocquillon, « Loi susceptible de dérogation et loi supplétive : les enjeux de la distinction », *D.* 2005, p. 803 ; S. Frossard, « La supplétivité des règles en droit du travail », *RDT* 2009, p. 83.

¹⁵⁶³ M. Poirier, art. préc., *Dr. ouvrier.* 2013, spéc., p. 88.

¹⁵⁶⁴ A. Fabre, « Les dynamiques de l'accord collectif de travail ... », art. préc., p. 634.

¹⁵⁶⁵ *Ibid.*

source juridique »¹⁵⁶⁶. Ainsi, « il n'y a pas de conflits lorsque la loi est supplétive »¹⁵⁶⁷. Dans ce cas de figure, la loi a « pour seul objet de suppléer une absence de volonté manifestée à travers un accord collectif »¹⁵⁶⁸.

1074. Ainsi défini, le mécanisme de supplétivité des dispositions légales ou réglementaires est admis en droit burkinabè dans des domaines divers et de façon ponctuelle¹⁵⁶⁹. De telles facultés se trouvent aujourd'hui, par exemple en matière d'indemnisation des travailleurs en situation de chômage technique¹⁵⁷⁰, de modalités d'exécution et de majoration des heures supplémentaires¹⁵⁷¹, de calcul de l'indemnité de congés, de l'indemnité de dépaysement et de l'évaluation des délais de route¹⁵⁷², de fixation des catégories professionnelles et les salaires minima correspondants¹⁵⁷³. De même en est-il concernant la fixation des primes d'ancienneté et de rendement éventuellement¹⁵⁷⁴. Dans toutes ces hypothèses, le Code du travail ne s'impose qu'à défaut de la manifestation d'une volonté contraire ou du silence de la part des acteurs de la négociation collective. Ces derniers peuvent ainsi faire valoir leur choix dans le cadre des conventions ou accords collectifs de travail lesquels priment sur la norme légale dans les matières nommément citées. Pour autant, peut-on en conclure en l'existence d'une inversion dans la hiérarchie des normes légales et réglementaires au profit des normes conventionnelles ?¹⁵⁷⁵

1075. Dans le cas du Code du travail burkinabè, il convient d'observer qu'il y a bien inversion des rôles entre le législateur et les acteurs de la négociation collective. Cette inversion des rôles n'induit pas cependant une inversion de la hiérarchie des normes. Sur le plan pratique en effet, il n'y a guère d'infléchissement puisque la hiérarchie entre conventions et accords collectifs de niveaux différents reste toute aussi rigide¹⁵⁷⁶ que celle prévalant dans les rapports entre la loi

¹⁵⁶⁶ S. Frossard, « La supplétivité des règles en droit du travail », art. préc., p. 83. V. ég. F. Bocquillon, « La loi susceptible de dérogation et la loi supplétive ... », art. préc., p. 803. Comp. C. Pérès, *La règle supplétive*, préf. G. Viney, ouvr. préc.

¹⁵⁶⁷ D. Baugard, art. préc., p. 149.

¹⁵⁶⁸ *Ibid.*

¹⁵⁶⁹ Comme de manière générale, par exemple en droit du travail français : G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, ouvr. préc., n° 1360, p. 1711.

¹⁵⁷⁰ C. trav., art. 94, al. 3.

¹⁵⁷¹ C. trav., art. 138, al. 2.

¹⁵⁷² C. trav., art. 171, al. 3 et art. 176.

¹⁵⁷³ C. trav., art. 187, al. 2-1°.

¹⁵⁷⁴ C. trav., art. 187, al. 2-2°.

¹⁵⁷⁵ Cette inversion dans la hiérarchie des normes serait même d'après Mireille Poirier « la finalité des mécanismes de supplétivité » en droit : M. Poirier, art. préc., spéc., p. 88.

¹⁵⁷⁶ C. trav., art. 119 et art. 125, al. 4 respectivement le siège de l'articulation entre convention collective de travail de niveaux différents et entre conventions et accords collectifs de travail et accords d'établissement.

au sens large et les normes conventionnelles¹⁵⁷⁷. Dans les deux cas, les conventions et accords collectifs de travail ou la convention ou l'accord collectif d'établissement sont autorisés à adapter la norme supérieure, voire à créer de nouvelles normes à la condition uniquement que ces normes adaptées ou créées soient plus favorables au salarié. Il n'y a pas de faculté de dérogation en moins possible en droit du travail burkinabè : l'impérativité de la loi est totale.

1076. Les difficultés apparaissent, dans le contexte d'une convention interprofessionnelle surannée¹⁵⁷⁸ et de rareté de conventions collectives sectorielles¹⁵⁷⁹, de savoir s'il est possible que de nouveaux textes conventionnels prévoient des normes différentes y compris moins favorables que celles fixées par la loi. Naît alors l'hypothèse d'un conflit de normes qui rend nécessaire l'articulation des sources. Le traitement de ces conflits doit évoluer. Pour ce faire, le législateur burkinabè pourrait s'inspirer de certaines évolutions en droit du travail français, voire en droit anglais des conventions collectives¹⁵⁸⁰.

1077. La supplétivité comme modalité d'articulation des sources du droit du travail a été introduite en droit du travail français en 2003¹⁵⁸¹ en matière de majoration des heures supplémentaires, modifiée à la faveur de la recodification de 2008¹⁵⁸². Elle couvre désormais un large champ¹⁵⁸³. Elle concerne, en effet, aussi bien les rapports entre la loi et les conventions ou accords collectifs de travail et accords collectifs de niveaux différents. Sur le plan théorique, l'objectif est toujours le même, à savoir mettre à l'écart une norme plus favorable du point de vue des salariés.

1078. Dans cette perspective, il est intéressant d'observer un mouvement tendant à conférer à certains pans du droit du travail un caractère supplétif « pour laisser plus de marge à la

¹⁵⁷⁷ C. trav., art. 107, al. 3.

¹⁵⁷⁸ Convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1975 rendue obligatoire par l'arrêté n° 715/FPT/DGTLIS du 6 septembre 1974.

¹⁵⁷⁹ À notre connaissance, il existe seulement deux conventions collectives sectorielles au Burkina Faso à savoir la convention collective du commerce du 1^{er} février 1982 et la convention collective des transports routiers du 6 novembre 2011 préc.

¹⁵⁸⁰ D'un point de vue historique et anthropologique le système du Royaume-Uni est plus malléable en matière de droit des conventions collectives pour les travailleurs autonomes et les indépendants.

¹⁵⁸¹ Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

¹⁵⁸² Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 portant publication de la partie législative ratifiée par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008.

¹⁵⁸³ Ainsi en est-il en matière des négociations obligatoires aux niveaux de la branche et de l'entreprise et des règles de consultation du CSE, mais l'on peut retrouver son essence dans d'autres règles nouvellement introduites, par exemple en matière de CDD ou de travail temporaire, où des accords de branche étendus se voient octroyer la possibilité d'établir les règles applicables à la durée maximale des contrats, à leur renouvellement, ou au délai de carence, les règles légales s'appliquant subsidiairement : G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *ouvr. préc.*, p. 1711.

négociation collective »¹⁵⁸⁴. Un élément frappant de cette évolution qui semble lente, mais certaine se trouve dans le rapport dit Combrexelle¹⁵⁸⁵, du nom de son rapporteur rendu au Premier ministre en 2015. Comme on pouvait s’y attendre, le rapport Combrexelle¹⁵⁸⁶ a déclenché une œuvre législative importante donnant lieu à un plus large développement de la supplétivité en droit du travail. Ce rapport suggérait, effet, « l’institution d’une règle faisant prévaloir, dans "l’intérêt général et l’intérêt collectif"¹⁵⁸⁷ des salariés pour l’emploi, les accords collectifs préservant l’emploi sur les contrats de travail »¹⁵⁸⁸. La nouvelle règle visait ainsi les accords de mobilité, de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), de maintien dans l’emploi.

1079. La proposition pourrait même aller plus loin, à la lecture du rapport précité¹⁵⁸⁹ : chaque fois qu’un accord collectif viserait à protéger l’emploi, le maintenir, le préserver et le développer, l’accord collectif incarnerait un intérêt collectif qui devrait primer sur l’intérêt individuel concrétisé par le contrat de travail, et le salarié s’opposant à cet accord devrait faire l’objet d’un licenciement pour motif économique, reposant sur une cause réelle et sérieuse, licenciement dont le régime indemnitaire serait moins attractif que celui prévu par le droit commun en cas de licenciement pour motif économique¹⁵⁹⁰.

1080. À la suite du rapport Combrexelle, la loi du 8 août 2016 ainsi que les ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017 et la loi du 29 mars 2018 ont accentué la règle dérogatoire et accordé à la convention d’entreprise une place centrale, puisque désormais est aussi concernée la technique de la « supplétivité »¹⁵⁹¹ qui apparaît même comme la « nouvelle architecture des règles »¹⁵⁹² privilégiée en matière de durée du travail et des congés. Néanmoins, il a été démontré que le mouvement législatif n’a pas complètement suivi le sens d’une généralisation de la technique de supplétivité¹⁵⁹³. La technique n’est pourtant pas sans danger comme l’indiquent les Professeurs Gilles Auzero, Dirk Baugard et Emmanuel Dockès,

¹⁵⁸⁴ V. D. Baugard, art. préc., p. 149.

¹⁵⁸⁵ Jean Denis Combrexelle, « La négociation collective, le travail et l’emploi », Rapport au Premier ministre, 9 sept. 2015, 140 p.

¹⁵⁸⁶ *Ibid.*

¹⁵⁸⁷ Pour une critique de la tendance au tout conventionnel notamment par la tentation à fusionner l’intérêt collectif et l’intérêt général, v. P. Lokiec, « Qui dit conventionnel dit juste ! » - L’avènement d’un nouveau dogme, SCP G 2015, p. 282.

¹⁵⁸⁸ V. rapp. Combrexelle préc., proposition n° 42, p. 102.

¹⁵⁸⁹ *Ibid.*

¹⁵⁹⁰ Rapp. Combrexelle préc., p. 103.

¹⁵⁹¹ V. G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, ouvr. préc., n° 1360, p. 1710-1711.

¹⁵⁹² *Ibid.* p. 1711.

¹⁵⁹³ V. E. Peskine et C. Wolmark, ouvr. préc., n° 1011, p. 637.

puisqu'elle « signe par là même la mise à l'écart de la règle du plus favorable, envisagée comme principe de solution des concours de normes »¹⁵⁹⁴.

1081. Cependant, et cela constitue un autre point commun avec la technique de la dérogation et une forme de garde-fous, « une autorisation législative est indispensable »¹⁵⁹⁵ pour recourir à la supplétivité, dans la mesure où c'est le législateur qui prévoit que telle ou telle disposition législative est supplétive donc ne s'applique qu'en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail. En cela, « la loi conserve une place de premier ordre en tant que norme d'habilitation »¹⁵⁹⁶. C'est la loi qui, tout en étant impérative, autorise la dérogation (même moins favorable), la règle supplétive n'a vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'une autre règle portant sur le même objet et issue d'une autre source juridique¹⁵⁹⁷.

1082. Au demeurant et en nous inspirant de la proposition n° 42 du rapport Combrexelle, « d'un intérêt collectif des salariés pour l'emploi »¹⁵⁹⁸, nous formulons les deux suggestions suivantes.

1083. D'une part, étendre le mécanisme de la supplétivité des dispositions impératives du Code du travail « en vertu d'un intérêt collectif »¹⁵⁹⁹ des travailleurs, quel que soit leur statut professionnel au cas par cas en faveur de la négociation collective des travailleurs autonomes et indépendants. D'autre part, admettre que les dispositions supplétives procèdent d'une vraie inversion de la hiérarchie des normes par l'introduction d'une autorisation spéciale à déroger y compris dans un sens moins favorable aux travailleurs.

¹⁵⁹⁴ G. Borenfreund, « Les rapports de l'accord collectif avec la loi et le contrat de travail », *RDT* 2016, p. 781.

¹⁵⁹⁵ M. Poirier, art. préc., p. 89. Comme l'indique l'autrice, « cette autorisation devra être recherchée dans la formulation du texte, à savoir une détermination de la norme par conventions ou accords collectifs de travail et, à défaut, le régime juridique minimum applicable ». La règle de droit ne devient donc supplétive que si le législateur le décide expressément. En général, il l'autorise, par des formulations du genre « sauf stipulation contraire », ou « à défaut ». La formulation généralement utilisée dans le Code du travail burkinabè est « à défaut ». Comme on peut lire, par exemple : « À défaut des conventions collectives nationales ou locales de travail, les accords collectifs d'établissement ne peuvent porter que [...] » (C. trav., art. 125, al. 5) ; « Les modalités d'exécution et le taux des heures supplémentaires [...] sont fixés par les conventions collectives et à défaut, par voie réglementaire [...] » (C. trav., art. 138, al. 2) ; « À défaut de conventions collectives ou dans le silence de celles-ci, le salaire est fixé [...] » (C. trav., art. 182, al. 2).

¹⁵⁹⁶ G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *ouvr. préc.*, p. 1711.

¹⁵⁹⁷ S. Frossard, « La supplétivité des règles en droit du travail », art. préc., p. 83. V. ég. F. Bocquillon, « La loi susceptible de dérogation et la loi supplétive ... », art. préc., p. 803. Comp. C. Pérès, *La règle supplétive*, préf. G. Viney, préc.

¹⁵⁹⁸ Rappr. Combrexelle préc., spéc., p. 102-103.

¹⁵⁹⁹ *Ibid.*, p. 148-149. Il a été observé qu'en droit communautaire européen, « la participation des citoyens à la définition du bien commun communautaire trouve un autre fondement dans la consécration des principes de proximité et de solidarités, dont toutes les virtualités n'ont pas été exploitées ni même envisagées » : v. not. M. Schmitt, thèse préc., p. 157-163.

1084. Il conviendrait néanmoins de maintenir les garde-fous en droit burkinabè, en limitant la supplétivité potentiellement défavorable aux travailleurs (d'autant plus que la loi impose généralement des contreparties à la régression) aux rapports entre la loi et la norme conventionnelle, et donc en maintenant la modalité de hiérarchie rigide en matière d'articulation entre la convention collective de travail et la convention ou l'accord d'établissement. Cela devrait permettre d'établir un rapport d'articulation adapté entre le droit social socle que nous suggérons et la nouvelle délimitation du champ de l'ordre public social.

1085. Ainsi, le droit social socle se présenterait, dans le cadre de la présente recherche, comme l'ordre social commun applicable à tous les travailleurs peu importe le statut juridique sous lequel est exercée l'activité professionnelle. L'hypothèse de base de ce nouvel ordre social commun est en outre conforme aux *principes fondamentaux du droit du travail* dont le rôle ou la fonction principale est, comme le souligne le Professeur Alexandre Fabre¹⁶⁰⁰, de « guider les négociateurs en leur indiquant les interdits et les possibilités »¹⁶⁰¹ pour garantir effectivement une forme de protection minimale à tous les travailleurs. Ces règles appartiennent, selon le même auteur, « à la famille des règles de structure : elles n'ont d'autre but que d'habiliter les partenaires sociaux à élaborer d'autres normes substantielles que celles qui pourraient s'appliquer « à défaut »¹⁶⁰² .

1086. Plus concrètement, on pourrait concevoir un ordre public social qui admet des accords dérogatoires et un ordre public absolu qui couvre le domaine du droit social socle que nous suggérons. Cet ordre public absolu pourrait contenir des règles relatives à l'interdiction de toute discrimination en matière de travail, au principe de participation loyale à la détermination des conditions de travail et de vie des travailleurs autonomes et conséquemment le droit à l'information-consultation des travailleurs autonomes ou de leurs représentants, l'obligation positive pesant sur les pouvoirs publics d'accompagnement professionnel des travailleurs, l'obligation de coordination des travailleurs autonomes et l'obligation de négocier périodique des éléments de conditions de travail prédéterminés.

¹⁶⁰⁰ V. not. A. Fabre, « Les dynamiques de l'accord collectif de travail ... », art. préc., p. 634. Pour l'auteur, c'est « moins affaire de contenu que de rôle ». Nous sommes assez d'accord avec cette lecture du sens des principes fondamentaux du droit du travail.

¹⁶⁰¹ *Ibid.*

¹⁶⁰² *Ibid.*, p. 635.

1087. Il convient également que les règles d'ordre public prévoient des prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité, de prévention des risques professionnels, de protection contre les maladies et de risque vieillesse au bénéfice de tous les travailleurs.

1088. Enfin, parmi les règles impératives doit figurer une obligation d'ingérence de l'Etat dans les relations professionnelles en vue des négociations à venir avec les travailleurs autonomes et les indépendants pour la mise en place de ce que nous avons appelé des « conventions collectives d'accompagnement professionnel »¹⁶⁰³. Cette obligation d'ingérence se présente alors comme une manifestation de l'obligation d'accompagnement professionnel de tous les travailleurs. L'exigence trouve même un statut et une justification d'ordre constitutionnel¹⁶⁰⁴.

1089. Cependant, un dernier obstacle doit être levé. L'introduction de la faculté d'extension des conventions collectives des travailleurs non-salariés poserait en effet une question centrale au législateur burkinabè, à savoir celle de l'articulation voire de la conciliation entre les règles de droits de la concurrence et celles du droit social. En ce sens, le droit européen peut servir d'inspiration au législateur burkinabè.

III. La rationalisation nécessitant une conciliation entre droit social et droit de la concurrence

1090. Dans le débat en cours sur l'articulation des rapports entre droit social et droit de la concurrence¹⁶⁰⁵, notamment au travers de la perfectibilité du régime juridique de la négociation

¹⁶⁰³ V. *infra* n° 1391 et s. ; n° 1409 ; n° 1413 et s.

¹⁶⁰⁴ Constitution du 2 juin 1991, art. 18 et 19.

¹⁶⁰⁵ V. not. Abou Saïd Coulibaly, « Le droit de la concurrence de l'Union économique et monétaire ouest-africaine », *Revue burkinabè de droit*, n° 43-44, 1^{er} et 2^e semestre 2003, p. 1-27, spéc., p.2. Abou Saïd Coulibaly distingue entre la concurrence pure et parfaite et la concurrence réaliste. Pour l'auteur, la concurrence pure et parfaite apparaît comme un modèle de référence, une notion d'économie construite pour les besoins de l'analyse. Ce type de concurrence impliquerait l'atomicité et l'autonomie des différents vendeurs et acheteurs, la transparence totale du marché caractérisé par l'information constante et parfaite de tous les agents économiques (producteurs et consommateurs), l'homogénéité des produits et la fluidité, c'est-à-dire la possibilité immédiate pour les acheteurs et les vendeurs d'entrer librement en rapport les uns avec les autres. Mais une telle concurrence n'existe pas dans la pratique. En effet, la concurrence que l'on retrouve au quotidien ou en d'autres termes la concurrence effective et praticable est une concurrence imparfaite, une concurrence à laquelle manquent une ou plusieurs conditions de la perfection caractéristiques de la notion de concurrence pure et parfaite, telle que l'atomicité des offreurs et des demandeurs ou l'homogénéité des produits. La concurrence réaliste est plutôt fondée sur les trois concepts que sont la liberté, l'égalité et la loyauté. Ce type de concurrence est d'abord conçue pour que la liberté soit garantie à tous les niveaux de la production, de la circulation et de la consommation des biens et des services, notamment par la présence d'une pluralité d'offeurs et de demandeurs de tailles différentes avec des produits hétérogènes pour la satisfaction du même besoin. Ensuite, cette concurrence nécessite que les entreprises se trouvent dans des conditions de concurrence plus ou moins égales. Ainsi, la situation de certaines de ces entreprises ne doit pas être favorisée de manière artificielle,

collective, le droit communautaire est souvent invoqué. Au Burkina Faso, le droit de la concurrence relève d'une compétence partagée entre le droit national¹⁶⁰⁶ et les droits communautaires, en l'occurrence le droit de l'UEMOA¹⁶⁰⁷ et le droit de la CEDEAO¹⁶⁰⁸, toutes les deux organisations œuvrant pour l'intégration économique par la création d'un marché commun.

1091. À ce sujet, il convient de lever les doutes quant à une possible contrariété entre ces normes communautaires. Il est loisible d'observer, en effet, une complémentarité entre les deux institutions et leurs visions communes. Cette complémentarité a fait que l'UEMOA qui est considérée comme l'organisation la plus avancée¹⁶⁰⁹ en matière d'intégration sur le continent

notamment par des aides d'Etat ou par une législation nettement plus avantageuse. Enfin, cette concurrence réaliste implique que la loyauté ou, en d'autres mots, l'honnêteté et la bonne foi existent entre les différents professionnels et que, par conséquent, certains d'entre eux n'aient pas recours à des procédés déloyaux pour prospérer au détriment des autres. C'est également à cette concurrence réaliste que font allusion la plupart des juristes lorsqu'ils parlent de concurrence. C'est cette seconde définition de la concurrence qui est retenue dans le cadre de notre étude.

¹⁶⁰⁶ Loi n° 016-2017/AN du 27 avril 2017 portant organisation de la concurrence au Burkina Faso. V. ég., décret n° 2017-1092/PRES/PM/MCIA/MINEFID du 17 novembre 2017 portant attributions, organisation et fonctionnement de la Commission nationale de la concurrence et de la consommation (ci-après, CNCC).

¹⁶⁰⁷ Traité de l'UEMOA adopté le 10 janvier 1994 à Dakar, v. spéc., art. 88, 89 et 90. L'UEMOA a également adopté trois règlements et deux directives relatifs au droit de la concurrence tous adoptés en date du 23 mai 2002 par le Conseil des ministres de l'UEMOA. Les règlements concernent les pratiques anticoncurrentielles à savoir les ententes illicites et les abus de positions dominantes ainsi que l'encadrement strict des aides d'Etat. V., règlement n° 02/2002/CM/UEMOA relatif aux pratiques anticoncurrentielles à l'intérieur de l'Union économique et monétaire ouest-africaine ; règlement n° 03/2002/CM/UEMOA relatif aux procédures applicables aux ententes et abus de position dominante à l'intérieur de l'Union économique et monétaire ouest-africaine ; règlement n° 04/2002/CM/UEMOA relatif aux aides d'Etat à l'intérieur de l'Union économique et monétaire ouest-africaine et aux modalités d'application de l'article 88 (c) du Traité ; directive n° 01/2002/CM/UEMOA relative à la transparence des relations financières d'une part entre les Etats membres et les entreprises publiques, et d'autre part entre les Etats membres et les organisations internationales ou étrangères et directive n° 02/2002/CM/UEMOA relative à la coopération entre la Commission et les structures nationales de concurrence des Etats membres pour l'application des articles 88, 89 et 90 du Traité de l'UEMOA. Sur l'UEMOA, v. not. Luc Marius Ibriga, « L'UEMOA : une nouvelle approche de l'intégration économique régionale en Afrique de l'Ouest », *African year book of international law*, vol. 6, 1998, p. 23-64.

¹⁶⁰⁸ Le dispositif communautaire de la CEDEAO, lui, est constitué de deux actes additionnels adoptés lors de la trente-cinquième session ordinaire de la Conférence des chefs d'Etat et de Gouvernement de décembre 2008. L'un porte sur les règles communautaires de la concurrence et leurs modalités d'application au sein de la CEDEAO et l'autre, sur la création, l'attribution et le fonctionnement de l'Autorité régionale de la concurrence de la CEDEAO. Du point de vue matériel, l'Acte additionnel CEDEAO vise pratiquement les mêmes pratiques anticoncurrentielles que les autres textes (national et communautaire UEMOA) même si l'on note une petite différence dans la terminologie des deux textes communautaires. L'autre porte sur la création, les attributions et le fonctionnement de l'Autorité régionale de la concurrence de la CEDEAO. Cet acte additionnel prévoit en son art 3, une coopération avec les structures nationales, communautaire ou de droit privé (ONG, associations, groupe d'individus) pour la mise en œuvre des obligations découlant de l'Acte additionnel relatif à la concurrence.

¹⁶⁰⁹ Comme cela a été montré, « la concurrence apparaît d'entrée de jeu comme l'un des principes clés du processus d'intégration enclenché par l'UEMOA. Le Traité indique que, pour la mise en place du marché commun, l'Union œuvre pour l'institution de règles communes de concurrence applicables aux entreprises publiques et privées ainsi qu'aux aides publiques » (art. 76 al. C) du Traité de l'UEMOA du 10 janvier 1994. BO de l'UEMOA, n° 5, éd. spéc., p. 2-14 : v. not. A. S. Coulibaly, art. préc., p. 1.

africain est érigée en noyau dur de la CEDEAO. Ainsi, les deux Organisations régionales ont établi entre elles un cadre de concertation permanent visant à terme à harmoniser leurs politiques et leurs législations dans leurs domaines d'intervention communs. Il ne devrait pas avoir non plus de grandes difficultés en ce qui concerne le partage des compétences entre les organes communautaires¹⁶¹⁰ et les structures nationales chargées d'appliquer le droit de la concurrence, puisque le règlement UEMOA impose une obligation de coopération entre les autorités politiques, administratives et juridictionnelles des différents pays membres et les organes communautaires pour la pleine application du droit communautaire dans les différents domaines¹⁶¹¹.

1092. Cependant, à notre connaissance et malgré leur intérêt certain pour la régulation de la concurrence, aucune norme générale ou spécifique ne traite à ce jour aussi bien en droit interne burkinabè qu'en droit de l'UEMOA des conventions et accords collectifs de travail et de leur articulation avec les lois nationales en matière sociale, ou des relations entre les normes conventionnelles sociales et celles interdisant les pratiques anticoncurrentielles¹⁶¹² notamment les ententes¹⁶¹³.

1093. Pourtant, en droit comparé, le thème de l'articulation entre droit social et droit de la concurrence fait l'objet d'une doctrine et d'une jurisprudence abondante particulièrement en

¹⁶¹⁰ Directive n°02/2002/CM/UEMOA du 23/05/2002 relative à la coopération entre la concurrence des Etats membres, art 3 prévoit une compétence exclusive de l'organe communautaire en matière de pratiques anticoncurrentielles alors que la loi de 2017 attribue compétence à la Commission nationale de la concurrence et à la consommation « pour l'ensemble des activités économiques exercées par des personnes physiques ou morales qu'elles soient de droit public ou privé, y compris dans les secteurs faisant l'objet de régulation sectorielle ». Aucune disposition de cette loi ne traite d'une collaboration entre la CNCC et les organes communautaires UEMOA ou CEDEAO. Sur les risques de concurrence entre les organisations régionales en Afrique, v. not. Stéphane Doumbé-Billé, « La multiplication des organisations régionales en Afrique : concurrence ou diversification ? », in Matthieu Fau-Nougaret (dir.), *La concurrence des organisations régionales en Afrique*, Paris, L'Harmattan, 2012, p. 15-28 ; Filiga Michel Sawadogo, « Les conflits entre normes communautaires : aspects positifs et prospectifs », in Matthieu Fau-Nougaret (dir.), *La concurrence des organisations régionales en Afrique*, Paris, L'Harmattan, 2012, p. 282-314.

¹⁶¹¹ Traité de l'UEMOA, art. 7.

¹⁶¹² L'article 2 du règlement n° 02/2002/CM/UEMOA du 23 mai 2002 procède à une sorte de définition extensive des pratiques anticoncurrentielles en disposant que constituent des pratiques anticoncurrentielles les ententes anticoncurrentielles, les abus de position dominante, les aides d'Etat qui faussent ou qui sont susceptibles de fausser la concurrence en favorisant certaines entreprises ou productions et, enfin, les pratiques des Etats consistant à édicter ou maintenir, en ce qui concerne les entreprises publiques et les entreprises auxquelles ils accordent des droits spéciaux et exclusifs, de même que les entreprises privées, quelque mesure contraire à l'interdiction des ententes et des abus de position dominante : A. S. Coulibaly, art. préc., note 13, p. 2. Il faut noter la rigueur de sanction en la matière puisque les accords ou décisions interdits en vertu de l'al 1^{er} « sont déclarés nuls de plein droit » (art. 2, al. 2).

¹⁶¹³ L'entente se définit classiquement comme un concours de volonté entre entreprises autonomes, tels un accord, une décision d'association, ou une pratique concertée, qui a pour objet ou pour effet de fausser ou d'entraver le jeu de la concurrence : Loi n° 016-2017/AN portant organisation de la concurrence au Burkina Faso, art. 16 et Règlement n° 02/2002/CM/UEMOA, art. 3.

droit communautaire européen. En l'absence de jurisprudence, le législateur UEMOA pourrait s'inspirer du traitement de la question notamment en droit européen, d'autant plus qu'il a pu montrer un certain enthousiasme en faveur de la négociation collective ou plus précisément en faveur du dialogue social, notamment par la création du CTDS.

1094. Le droit communautaire européen, en particulier la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne adoptée en décembre 2000 à Nice, rattache le droit syndical à la liberté de réunion et d'association, et affirme le droit de négocier et de conclure des conventions collectives et notamment de recourir à la grève pour « les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives »¹⁶¹⁴. De plus, il est utile de souligner que cette Charte des droits fondamentaux de l'UE consacre la place essentielle de la valeur de solidarité en tant que fondement de droits sociaux¹⁶¹⁵. Le principe de solidarité serait donc susceptible d'être appliqué de manière beaucoup plus étendue et, tout particulièrement, en matière sociale où le concept de solidarité, sous plusieurs formes¹⁶¹⁶, est déjà pris en compte par le droit communautaire. Il permet ainsi à un régime de sécurité sociale d'échapper à l'application des règles communautaires de la concurrence¹⁶¹⁷.

1095. Néanmoins, il a été démontré qu'en principe la précision de la Charte précotée selon laquelle le droit à la négociation collective est reconnu « conformément au droit communautaire et au droit national »¹⁶¹⁸ signifierait que l'exercice de ce droit est subordonné au respect des règles relatives à la concurrence¹⁶¹⁹. Il en découle que l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE doit être interprété comme un principe de soumission de la norme conventionnelle aux dispositions nationales d'ordre public, mais aussi aux règles

¹⁶¹⁴ [Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 déc. 2000](#), art. 28.

¹⁶¹⁵ Cette dimension du principe de solidarité a reçu une consécration dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE puisque celle-ci situe dans son intitulé « Solidarité » les droits à la négociation collective, le droit d'accès à la sécurité sociale et l'aide sociale et le droit à la protection sociale : V. Titre IV articles 26, 27, 33 et 34 de la Charte préc.

¹⁶¹⁶ Sur ce point, v. A. Supiot, « Cinq questions sur la constitution d'une société européenne », *D.* 2003, chr., p. 289-294, spéc., p. 290.

¹⁶¹⁷ CJCE 17 févr. 1993, *Poucet et Pistre*, aff. jointes n° C-159 et C-160/91, *Rec. I.* p. 637, *Europe* avr. 1993, n° 172, *RTD com.* 1993, p. 429, obs. chron. Bolze, *Dr. soc.* 1993, p. 494, obs. J.-J. Dupeyroux ; *JDI* 1994, p. 503, obs. M.-A. Hermitte. V. ég. Ph. Laigre, « Les organismes de sécurité sociale sont-ils des entreprises ? », *Dr. soc.* 1993, p. 488 ; Ph. Chenillet, « Assurance vieillesse, Communauté européenne et libre concurrence », *RDSS* 1993, p. 554 ; L. Driguez, *Droit social et droit de la concurrence*, thèse Paris I, 2005, p.247 et s. Pour une référence plus récente sur le droit de l'UE, v. not. [Lignes directrices \(2022/C123/01\) du 29 septembre 2022 relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés](#).

¹⁶¹⁸ Charte de l'UE, art. 28 préc.

¹⁶¹⁹ V.P. Rodière, « Article II-88 », in L. Burgogue-Larsen, A. Levadé et F. Picod (dir.), *Le traité établissant une Constitution pour l'Europe Partie 2. La Charte des droits fondamentaux de l'Union*, Bruylant, 2007, p. 382 et s., spéc. p. 396.

communautaires bénéficiant de cette qualité¹⁶²⁰. Dans cette perspective, les acteurs sociaux ne bénéficieraient pas d'une « autonomie-liberté »,¹⁶²¹ mais seulement d'une autonomie relative, c'est-à-dire que la portée des normes conventionnelles en résultant est encadrée et conditionnée donc par les normes nationales et communautaires de rang supérieur. Monsieur Philippe Martin en déduit que l'autonomie collective des partenaires sociaux nationaux obéit à « un régime de liberté surveillée »¹⁶²², lui déniait tout statut particulier au regard du droit communautaire en matière économique¹⁶²³.

1096. Dans ces conditions, la fonction primordiale du principe de solidarité¹⁶²⁴ associée à l'importance accordée aux conventions collectives¹⁶²⁵ a permis de justifier une jurisprudence européenne qualifiée « d'originale et militante », permettant la soustraction exceptionnelle de ces conventions et accords collectifs de travail aux règles de la concurrence¹⁶²⁶. Cette

¹⁶²⁰ V. G. Lyon-Caen, « Négociation et convention collective au niveau communautaire », *RTD eur.* 1973, p. 583 et s. spéc., p. 607 ; Ch. Vigneau, « Étude sur l'autonomie collective au niveau communautaire, op.cit. », p. 663.

¹⁶²¹ Expression définie comme un espace de liberté excluant toute intervention hétéronome contraignante : M. Schmitt, thèse préc., spéc., p. 219 et s. Selon l'autrice, les partenaires sociaux nationaux ne jouiraient que d'une « autonomie-fonction » et à ce titre, ils sont chargés d'une fonction dont les modalités de même que les effets sont déterminés préalablement par les législations nationales et communautaires impératives : *Ibid.*, p. 243 et s.

¹⁶²² Ph. Martin, « Négociation collective et cohésion sociale européenne », in Ph. Auvergnon (dir.), *Union européenne et cohésion sociale*, Talence, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, 1998, p. 73 et s., spéc. p. 88.

¹⁶²³ Pour aller plus loin sur ce point, v. not. M. Schmitt, thèse préc., p. 222-241.

¹⁶²⁴ Le principe de solidarité peut être considéré, d'après A. Supiot, comme « l'un des apports les plus importants du droit social au droit contemporain » : A. Supiot, « La contribution du droit social au droit commun des contrats », in A. Wijffels (dir.), *Le Code civil entre ius commune et droit privé européen*, Bruxelles, Bruylant, 2005, p. 46, spéc., p. 70. Dans le même sens, P. Hertsch indique que le principe de solidarité peut alors être analysé comme la « matrice des principes fondamentaux qui régissent le droit communautaire [...] l'expression d'une morale collective de base, fait de la conscience permanente des responsabilités particulières qu'implique l'option communautaire : P. Hertsch, « Émergence des valeurs morales dans la jurisprudence de la CJCE », *RTD eur.* 1982, p. 553-554. Ainsi appréhendée, la solidarité lie les Etats membres entre eux, mais elle unit également leurs citoyens qui participent à l'œuvre communautaire.

¹⁶²⁵ Dans le cadre du droit du travail, le principe de solidarité revêt une autre dimension, dénommée « solidarité collective des travailleurs », qui se traduit par la représentation, l'action et la négociation collectives. La reconnaissance du pouvoir normatif des partenaires sociaux permettrait alors d'affirmer que « le modèle social européen [est] fondé sur le principe de solidarité » : M. Schmitt, thèse préc., p. 165.

¹⁶²⁶ Pour des illustrations jurisprudentielles et des observations doctrinales sur le sujet : v. not. CJCE 16 nov. 1995, *Poucet et Pistre et Fédérations française des sociétés d'assurance*, Garcia, aff. n° C-238/94, *Rec.* p. 4013, *D.* 1996, p. 317, obs. Bergeres ; *Contrats, conc., consom.* déc. 1995, n° 206, obs. L. Vogel ; *JDI* 1996, p. 529, obs. M. A. Hermitte ; *Rev. aff. eur* 1996/1, n° 2, obs. J.-B. Blaise et C. Robin, *Europe* janv. 1996, p. 1, obs. L. Idot. V. ég. Ph. Laigre, « L'intrusion du droit communautaire de la concurrence dans le champ de la protection sociale », *Dr. soc.* 1996, p. 82 et s. CJCE 21 sept. 1999, *CJCE Albany international, C-67/96, Brentjens'*, aff. jointes n° C-115/97 à C-117/97 *Rec. I.*, p. 6025 ; Drijvende Bokken, aff. n° C-219/97, *Rec. I.*, p. 6121. L. Idot, « Droit social et droit de la concurrence : confrontation ou cohabitation », *Europe* nov. 1999, chron. 4, *RTD eur.* 2000, p. 340, obs. J.-B. Blaise et L. Idot ; J.-Ph. Lhernoud, « Le monopole des organismes de protection sociale (encore) à l'épreuve du droit communautaire de la concurrence », *JCP G* 2000 II, 10325, p. 1026. V. enfin CJCE 12 sept. 2000, *Pavel Pavlov et Stichting pensioenfond Medische Specialisten*, aff. jointes n° C-180/98 à C-184/98, *Rec. I.* p. 6451, *Contrats, conc. Consom.*, décembre 2000, obs. S. Poillot-Peruzzetto, *Europe* nov. 2000, p. 355, obs. L. Idot, *JDI* 2001, p. 372, obs. C. Prieto, *RTD com.* 2001. 537, obs. S.P.P., *RTD eur.* 2002. 105, n° 5, obs. J.-B. Blaise et L. Idot ; J.-Ph. Lhernoud,

soustraction aux règles gouvernant la prohibition par principe des ententes serait surtout admise parce qu'une catégorie particulière de convention collective, à savoir la convention conclue au niveau de la branche d'activité, serait « susceptible de jouer un rôle de police sociale de la concurrence »¹⁶²⁷, et justifiée en raison de la « fonction d'intérêt général »¹⁶²⁸ des conventions de branche.

1097. Toutefois, la recherche approfondie de Madame Mélanie Schmitt¹⁶²⁹ démontre qu'en droit communautaire européen en général, et en particulier « la jurisprudence de la Cour de justice consacre une différence de traitement selon les dispositions en cause »,¹⁶³⁰ mais encore sur des « fondements fragiles »¹⁶³¹ pour immuniser les conventions collectives vis-à-vis du droit de la concurrence. On peut y voir dès lors une soumission atténuée de l'autonomie collective au droit européen de la concurrence. Dans ce cas de figure, et même si cela a pu paraître surprenant pour certains auteurs comme l'historien du droit du travail Monsieur Jacques Le Goff¹⁶³², les dispositions du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après TFUE)¹⁶³³ régissant les aides d'Etats¹⁶³⁴, de même que celles posant l'interdiction de principe des pratiques anticoncurrentielles des entreprises en particulier les ententes déloyales et les abus de position dominante¹⁶³⁵, n'ont pas vocation à s'appliquer aux partenaires sociaux nationaux dans l'exercice de leur autonomie collective, laquelle n'est pas envisagée comme un obstacle potentiel à la libre concurrence.

1098. En définitive, si « la soustraction des accords aux règles de la concurrence a vocation à être appliquée de manière étendue dès lors que ces accords ont pour objet la prévision de

« Nouvelles dérives libérales de la CJCE en matière de retraite complémentaire », *Dr. soc.* 2000, p. 1114 et s ; C. Vigneau, « De la soustraction des accords collectifs aux règles communautaires de la concurrence », *JCP E* 2001, p. 1032.

¹⁶²⁷ V. not., M. Chagny, « Les branches professionnelles et la régulation de la concurrence », *JCP S* 2018, p. 1057.

¹⁶²⁸ V. G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *ouvr. préc.*, n° 1327, p. 1674.

¹⁶²⁹ V. M. Schmitt, *thèse préc.*, p. 223-226.

¹⁶³⁰ *Ibid.*, p. 222.

¹⁶³¹ *Ibid.*, p. 226 et s.

¹⁶³² J. Le Goff, « Naissance des conventions collectives », *Droits* 1990, p. 66-79. V. ég. L. Driguez, *Droit social et droit de la concurrence*, thèse Paris I, 2005, p. 24 et s. ; G. Lyon-Caen, « L'infiltration du droit du travail par le droit de la concurrence », *Dr. ouvrier* 1992, p. 313 et s. L'auteur rappelle que les conventions collectives ont historiquement une finalité à la fois sociale, de protection et d'amélioration de la situation des travailleurs, et économique, d'égalisation des conditions de concurrence des entreprises. Il est dès lors surprenant que ce double objectif historique n'ait pas été pris en considération par le constituant communautaire.

¹⁶³³ Le [TFUE](#) constitue, avec le traité sur l'Union européenne (ci-après, UE modifiant le traité CE), le traité constitutif de l'UE (art. 1^{er} al. 2 TFUE). Initialement appelé traité de Rome depuis 1957, il devient traité de Lisbonne à la faveur de sa réforme opérée dans ladite ville en 2007.

¹⁶³⁴ TFUE, art. 101 et 102, ex. art. 87 et 89 CE.

¹⁶³⁵ TFUE, art. 101 et 102, ex. art. 81 et 82 CE.

"garanties sociales" pour les salariés »¹⁶³⁶, il est important de souligner que seul un accord collectif, c'est-à-dire "une entente" conclue dans le cadre de négociations collectives entre partenaires sociaux¹⁶³⁷ peut être soustraite à l'application du droit communautaire de la concurrence. Autrement dit, le contrôle porte ici sur l'objet¹⁶³⁸ et le sujet¹⁶³⁹ de l'accord collectif, peu importe la nature de l'organisation¹⁶⁴⁰ qui le conclut.

1099. La question des conflits de normes entre droit social et droit de la concurrence a ainsi pu trouver un traitement mitigé en droit européen par le recours au principe de solidarité et l'audace du juge communautaire. Comme nous l'avons vu précédemment¹⁶⁴¹, la référence à la solidarité étant au cœur de tout le système de sécurité sociale, elle irrigue tout le droit de la sécurité sociale et plus largement de la protection sociale. On sait que c'est le principe de solidarité qui fonde la règle de base en matière d'assurance sociale selon laquelle les cotisations dépendent de la situation et des ressources et non des risques¹⁶⁴². C'est également le principe de solidarité qui soutient les retraites dites "par répartition"¹⁶⁴³, c'est-à-dire financées par les actifs actuels, au contraire des retraites dites "par capitalisation", financées par l'effort antérieur du retraité d'aujourd'hui.

1100. Le législateur burkinabè a quant à lui également fait le choix (implicite) d'un système de retraite par répartition. Mais ni la loi de 2006¹⁶⁴⁴ ni celle plus récente de 2021¹⁶⁴⁵ ne fait expressément référence au principe de répartition. Pour autant, une simple lecture des

¹⁶³⁶ M. Schmitt, thèse préc., p. 231.

¹⁶³⁷ Les partenaires sociaux renvoient à des représentants employeurs et salariés.

¹⁶³⁸ Il doit s'agir d'un accord à objet social permettant une amélioration des conditions de travail et des garanties sociales au bénéfice des travailleurs, donc une protection supplémentaire.

¹⁶³⁹ La qualité de bénéficiaires des accords et conventions collectives de travail.

¹⁶⁴⁰ L'activité exercée par l'entité en cause, qu'elle soit une société commerciale, une association ou même un groupement de fait importerait peu : M. Schmitt, thèse préc., p. 228. Il est permis de penser cependant, comme l'indique M. Schmitt, que « le juge communautaire a souhaité préserver le rôle privilégié des syndicats en tant que représentants des salariés dans la négociation » : *Ibid.*, p. 229.

¹⁶⁴¹ V. *supra* n° 803 et s.

¹⁶⁴² L'art. L. 111-2-1 du CSS Fr., issu de la loi relative à l'assurance maladie du 13 août 2004 énonce dans ses deux premiers alinéas que « la Nation affirme son attachement au caractère universel, obligatoire et solidaire de l'assurance maladie » et que « indépendamment de son âge et de son état de santé, chaque assuré social bénéficie, contre le risque et les conséquences de la maladie, d'une protection qu'il finance selon ses ressources ». Depuis le 1^{er} janvier 2016, l'assurance maladie s'inscrit dans le champ plus global de la Protection Universelle Maladie - PUMa.

¹⁶⁴³ Aux termes de l'art. 1^{er} de la loi du 21 août 2003 sur les retraites : « la Nation réaffirme solennellement le choix de la retraite par répartition au cœur du pacte social qui unit les générations ». Cette disposition n'a pas été modifiée par la réforme du système des retraites annoncée par le Gouvernement français : v. [Projet du Gouvernement pour l'avenir du système de retraites présenté par la Première Ministère, Élisabeth Borne, Paris, 10 janv. 2023.](#)

¹⁶⁴⁴ Loi n° 015-2006/AN du 11 mai 2006, *op. cit.*

¹⁶⁴⁵ Loi n° 004-2021/AN du 06 avr. 2021, *op. cit.*

dispositions régissant l'assurance vieillesse permet de se placer sur le terrain dudit principe, qu'il s'agisse par exemple des dispositions relatives aux conditions d'accès d'ouverture des droits¹⁶⁴⁶ ou encore de celles concernant des modalités de liquidation de ces prestations¹⁶⁴⁷. Mais toutes ces dispositions sont applicables seulement aux salariés. Les travailleurs autonomes et indépendants y compris les acteurs de l'économie informelle y sont formellement exclus¹⁶⁴⁸.

1101. Du reste, il faut croire que le législateur burkinabè n'est pas adepte des principes¹⁶⁴⁹ fondateurs et justifiant les règles qu'il édicte. En effet, à l'instar de l'absence d'une énonciation expresse du choix d'un principe de retraite par répartition, la référence théorique de la solidarité nationale n'apparaît pas, à notre connaissance, dans les textes régissant le système de sécurité sociale au Burkina Faso¹⁶⁵⁰. Or, une telle référence pourrait être un excellent instrument d'impulsion des sources négociées, c'est-à-dire des accords et conventions collectives de travail, ce qui présente un enjeu fondamental en droit social en général, et en particulier pour appréhender les travailleurs de l'économie informelle¹⁶⁵¹.

1102. Introduire une faculté d'extension du champ des conventions collectives de travail aux travailleurs non-salariés nécessite alors une double articulation. D'une part, une réforme du droit communautaire de la concurrence, en particulier s'agissant des ententes prohibées en faveur d'une articulation voire d'une tolérance du droit social, par les règles du droit de la

¹⁶⁴⁶ L'article 84 CSS 2021 prévoit que l'assuré qui atteint l'âge de départ à la retraite a droit à une pension vieillesse s'il remplit deux principales conditions tenant d'une part à l'accomplissement d'au moins cent quatre-vingts mois d'assurance et d'autre part, à la cessation de toute activité salariée.

¹⁶⁴⁷ CSS 2021, art. 95 al. 1^{er} « Le montant mensuel de la pension de vieillesse ou d'invalidité, de la pension anticipée et de l'allocation vieillesse est fixé en fonction de la rémunération mensuelle moyenne définie comme la soixantième partie du total des rémunérations soumises à cotisation au cours des cinq meilleures années civiles d'assurance. Si le nombre de mois civils écoulés depuis l'immatriculation est inférieur à soixante, la rémunération mensuelle moyenne s'obtient en divisant le total par le nombre de mois civils, entre cette date et celle d'admissibilité à pension ». De même, l'al. 2 : « Pour le calcul du montant de la pension d'invalidité, les années comprises entre l'âge de départ à la retraite et l'âge effectif à la date où la pension d'invalidité prend effet sont assimilées à des périodes d'assurance à raison de six mois par année ».

¹⁶⁴⁸ CSS, art. 5 et 6.

¹⁶⁴⁹ Sur une critique sur le sentiment de "lâcheté" des législations concernant la notion de « principes », leur justiciabilité et leur positivité normative en droit européen, v. not. Pierre Rodière, « Actualité des solidarités sociales en droit européen », in *La solidarité*, ouvr. préc., p. 311-345, spéc. p. 330-331 ; V. ég., en droit français, Jean-Yves Kerbourc'h, Jean-Pierre Chauchard et Christophe Willmann, *Droit de la sécurité sociale*, Paris, LGDJ, coll. « Manuel », 9^e éd., 2020, p. 95.

¹⁶⁵⁰ Ce constat est valable dans tous les textes législatif et réglementaire en matière de sécurité sociale à l'exception de la loi sur le RAMU.

¹⁶⁵¹ L'intégration dans le cadre de la réforme de l'AUDCG d'un statut de l'entrepreneur reste à cet égard un effort insuffisant comme cela a été souligné dans la première partie de cette recherche. Il faut la compléter par une réforme du droit social qui passe également par l'introduction d'une nouvelle exception à l'interdiction de principe des ententes.

concurrence. D'autre part, une mise en conformité des législations nationales en matière de travail et de sécurité sociale avec le droit communautaire ainsi réformé.

1103. Plusieurs raisons permettent de s'y pencher. En premier lieu, le recours au droit communautaire peut être une façon de perfectionner les réformes déjà entreprises, mais insuffisantes en particulier concernant le statut juridique de l'entrepreneur quand on prend en considération la question sociale qui en constitue la principale faiblesse¹⁶⁵².

1104. En second lieu, nous observons un environnement de défiance inédite des populations vis-à-vis notamment de la CEDEAO¹⁶⁵³ qualifiée par beaucoup d'*association des chefs d'Etat* et accusée d'être « totalement déconnectée de son peuple »¹⁶⁵⁴. Ces populations appellent de tout leur vœu à l'avènement « d'une CEDEAO des peuples »¹⁶⁵⁵. Dans ces circonstances de crises profondes de gouvernance au niveau communautaire, la réforme suggérée, si elle n'est pas la panacée, pourrait permettre toutefois de changer de paradigme et donner un signal fort aux peuples que leurs aspirations pour de meilleures conditions de vie et de travail sont entendues et que des solutions peuvent être envisagées dans le contexte et avec les moyens qui sont les leurs. De même, procéder à ces réformes donnera l'occasion aux Etats de faire éclore un véritable système de législation sociale intégrée qui touche tous les travailleurs et qui garantit une protection, fût-elle minimale à certains endroits, mais généralisée à l'ensemble des travailleurs dépendants, mais aussi aux indépendants. Ainsi admis, le renvoi fait par le droit régional aux réglementations nationales des Etats aura tout son sens.

1105. Il reviendra à l'Etat burkinabè d'échanger avec ses partenaires membres de l'UEMOA¹⁶⁵⁶ et de la CEDEAO pour reformer la régulation de la concurrence, voire pour articuler les exigences du droit de la concurrence avec celles du droit social socle qu'il envisagerait d'instituer ; L'objectif étant de prévenir les manquements possibles aux règles de la concurrence et notamment en matière d'ententes illicites. À ce sujet, il faut souligner que le

¹⁶⁵² V. *supra* n° 592 et s.

¹⁶⁵³ La même observation est valable pour l'UEMOA.

¹⁶⁵⁴ Cf. Interview du chercheur sénégalais et président de l'ONG LEGS-Africa sur la RFI : [Christophe Boisbouvier, « Elimane Haby Kane : « La Cédéao est totalement déconnectée de son peuple », RFI, 26 janv. 2022](#). Sur les rapports entre la légitimité contestée des institutions et la participation des acteurs sociaux à la négociation collective en tant qu'exigence démocratique en droit communautaire européen, v. not. M. Schmitt, thèse préc., p. 169.

¹⁶⁵⁵ Le contexte est particulièrement détérioré par les décisions de la CEDEAO au sujet du Mali et d'une manière générale, v. [Séraphine Charpentier, « Burkina Faso : "Pour les Burkinabés, la Cédéao n'est pas une Cédéao des peuples" », TV5monde, 31 janv. 2022](#).

¹⁶⁵⁶ Dans cette perspective, il faut situer le débat dans le champ de l'article 2 du Règlement n° 02/2002/CM/UEMOA.

droit communautaire repose sur une conception d'interdiction de principe des ententes¹⁶⁵⁷ qui est assortie d'exceptions spécifiques pouvant être admises par la Commission de l'UEMOA de manière individuelle ou par catégorie¹⁶⁵⁸. Il ne semble donc pas insurmontable d'adjoindre les conventions collectives en matière de droit social au titre des exemptions à l'interdiction de principe des ententes.

1106. Par ailleurs, nous pensons qu'une régulation des conventions collectives conclues par des travailleurs autonomes et indépendants devrait reposer sur au moins trois principaux fondements : 1) être sectoriel ou de branche pour assurer un traitement égal des travailleurs de la branche, c'est-à-dire constituer un véritable droit de la profession ; 2) assurer une couverture totale à tout le moins la plus large possible de l'ensemble des travailleurs de la branche d'activité concernée en matière de sécurité sociale ; 3) organiser un mécanisme de règlement équitable des conflits de travail.

1107. Orienter la réflexion dans ce sens présente l'avantage d'accompagner efficacement, y compris avec les moyens nécessaires, les organisations de ces catégories de travailleurs et leurs représentants et de garantir une participation effective de ces travailleurs dans l'élaboration des politiques publiques de travail et d'emploi les concernant.

1108. Quel que soit les choix adoptés, l'objectif est d'assurer une meilleure harmonisation des configurations possibles afin de garantir une protection de base à l'ensemble des personnes en situation de travail professionnel sur ces territoires. Car, que l'on se trouve dans le Nord comme dans le Sud, « le maintien d'économies et de populations durablement exclues peut être à même de créer des tensions sociales et migratoires qui ne manqueraient pas de faire pression sur les compromis sociaux et la distribution des emplois (...) »¹⁶⁵⁹ voire des richesses. Le plus important est d'arriver à prendre les chemins pour la construction d'une « république démocratique et sociale »¹⁶⁶⁰. Indubitablement, des choix doivent être faits. Et dans cette perspective, des propositions de scénarii possibles que nous tentons de construire pourront enrichir les réflexions.

¹⁶⁵⁷ Traité UEMOA, art. 88, al. a.

¹⁶⁵⁸ Traité UEMOA, art. 89, § 3 et Règlement n° 02/2002/CM/UEMOA, art. 7. Le texte vise « les ententes qui non seulement contribuent à améliorer la production ou la distribution des produits ou à promouvoir le progrès technique ou économique, tout en réservant aux utilisateurs une partie équitable du profit qui en résulte, mais également n'imposent pas aux entreprises intéressées des restrictions qui ne sont pas indispensables pour atteindre ces objectifs, et ne donnent pas à ces entreprises la possibilité d'éliminer la concurrence pour une partie substantielle des produits en cause ».

¹⁶⁵⁹ V. Rappr. Boissonnat préc., spéc. p. 150.

¹⁶⁶⁰ J.-P. Laborde, « La solidarité, entre adhésion et affiliation », *in* A. Supiot (dir.), art. préc., p. 122.

CONCLUSION DU CHAPITRE II

1109. La recherche a démontré qu'on ne saurait réfléchir sur la part du droit dans la protection des travailleurs autonomes et indépendants, en particulier les travailleurs de l'économie informelle, sans reconnaître la faculté théorique à plus d'autonomie à ces acteurs sociaux ou aux organisations représentant ces travailleurs non-salariés de participer à la détermination de leurs conditions de travail, de formation professionnelle et de garanties sociales.

1110. Au-delà de la consécration d'un principe de participation et d'un droit à la négociation collective pour tous les travailleurs quel que soit leur statut professionnel, nous avons tenté de définir un régime juridique pertinent des conventions collectives des travailleurs non-salariés. Ce régime juridique s'appuie sur les instruments et institutions juridiques existants, mais opère des adaptations rendues nécessaires par les particularismes des formes de travail concernées. Nous pouvons regretter avec le Professeur Durand¹⁶⁶¹, un des premiers auteurs à écrire sur l'origine de l'accord dérogatoire en droit français, qu'il n'existe pas en droit burkinabè un mécanisme permettant de combiner le caractère d'ordre public d'une loi avec la possibilité d'y déroger plus ou moins favorablement par convention collective.

1111. Ainsi, les adaptations juridiques proposées ont trait avant tout à l'extension du champ personnel du droit à la négociation collective. Elles sont relatives également au renouveau des règles gouvernant les rapports entre la loi et la convention collective et l'ordre public social, ce « concept se trouvant à la base de la théorie des sources du droit du travail [...] »¹⁶⁶². L'étude suggère de rationaliser la règle de faveur. L'enjeu réside alors dans la délimitation des contours de l'ordre public social. Ce champ devra clairement être précisé par le législateur. Dans ce cas de figure, il conviendrait de distinguer entre l'étendue de l'ordre public s'agissant des salariés classiques et l'étendue de l'ordre public concernant les travailleurs autonomes et indépendants. Il va sans dire que ces différents domaines ne sauraient se confondre, les finalités de la loi dans l'un et l'autre cas n'étant pas les mêmes.

¹⁶⁶¹ P. Durand et A. Vitu, *Traité de droit du travail*, T. III, Paris, Dalloz, 1956, n° 184, p. 507. L'auteur indique « qu'il est regrettable qu'à l'exemple de certaines législations étrangères, notre droit ne donne pas plus largement aux organisations syndicales le pouvoir de déroger à des règles d'ordre public. Certaines dispositions, auxquelles le législateur a imprimé un caractère impératif parce qu'il ne veut pas les voir imprudemment abolies dans le contrat individuel de travail, devraient pouvoir être modifiées dans les conventions collectives : les organisations syndicales de travailleurs, placées sur un plan d'égalité avec les organisations d'employeurs, sont à même de défendre les intérêts de leurs membres, et peuvent souhaiter écarter certaines règles pour obtenir des avantages jugés par elles préférables ».

¹⁶⁶² M. Bonnechère, « La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail... », art. préc., p. 412.

1112. Autant dire qu'il est nécessaire de changer de logiciel de lecture, à tout le moins d'admettre d'autres manières de concevoir le droit du travail dans les pays en développement à fort taux d'informalité. L'entreprise est éprouvante pour le juriste orthodoxe. Pourtant, elle semble nécessaire si l'on veut permettre d'inventer une protection capable d'atteindre effectivement les formes de travail qui ne rentrent pas dans la catégorisation juridique existante, notamment les travailleurs qui, quel que soit le statut juridique qui leur est applicable en théorie, ne sont pas couverts en pratique par les législations en matière de travail et de sécurité sociale.

1113. Dans cette perspective, le statut salarial sert d'inspiration, car il s'agit du seul statut professionnel existant en matière sociale. Mais la référence à ce statut qui est pensée et produite pour les salariés dans les entreprises formelles ne doit pas limiter le champ des possibilités de couverture des travailleurs autonomes et des travailleurs indépendants. Tout est donc dans la nuance. Ainsi, à propos de l'exclusion, en principe, des travailleurs indépendants du champ d'application du droit du travail, les auteurs du précis Dalloz¹⁶⁶³ indiquent que « l'indépendance n'est pas un absolu, mais une qualification toute relative »¹⁶⁶⁴. Du reste, « il n'est pas rare que des règles inspirées du droit du travail puissent avoir un certain impact sur des professions qualifiées d'indépendantes »¹⁶⁶⁵. Il conviendrait alors de retenir cette analyse et surtout de ne pas considérer, pour les rejeter d'emblée, les possibilités que nous suggérons comme étant source de régression du droit du travail, en particulier lorsqu'il s'agit ici d'un droit qui présente un caractère fort inefficace.

1114. Toutes ces considérations appellent une réforme des règles d'articulation des sources. S'il convient de maintenir le principe de faveur, il sera indispensable, pour inciter à la négociation collective et donner corps au principe de participation des travailleurs, d'étendre sous certaines conditions le champ de la convention collective dérogatoire et de la loi supplétive tant dans un sens favorable que dans un sens non favorable aux catégories de travailleurs concernés. Le nouveau droit du travail devrait enfin définir les règles de conciliation entre le droit social négocié et le droit de la concurrence, en précisant notamment les conditions et

¹⁶⁶³ G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *Droit du travail*, ouvr. préc., Introduction, p. 2.

¹⁶⁶⁴ *Ibid.*

¹⁶⁶⁵ V. G. Lyon-Caen, *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990. Pour une suggestion récente, v. Ch. Radé, « Pour un droit du "travail" », *Dr. soc.* 2022, p. 289. À ce propos, Christophe Radé écrit ceci : « Ne faudrait-il pas aller encore plus loin, plus vite et plus radicalement, en recentrant les protections sur la personne du travailleur et sur le travail lui-même, et non sur les modalités d'exercice, en discutant réellement d'un socle garanti de droits pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut, des règles plancher en matière de revenu décent de l'activité, de durée et de charge de travail, de santé et de sécurité, et de droits sociaux, y compris en matière d'assurance chômage ? Le temps du droit du "travail" n'est-il pas advenu ? »

modalités d'extension des conventions collectives des travailleurs indépendants afin de les rendre obligatoires dans le champ d'activité concernée. Néanmoins, il serait utile de définir une architecture claire qui distinguerait entre les règles qui pourraient être conservées pour les salariés formels uniquement, et les règles applicables à tous les travailleurs y compris les travailleurs indépendants, et enfin les règles applicables seulement aux travailleurs autonomes et indépendants, afin de les faire transiter vers l'économie moderne entendue comme celle qui protège le travailleur en lui reconnaissant et surtout en lui garantissant un certain nombre de droits assortis de certaines obligations.

CONCLUSION DU TITRE I

1115. L'étude des modalités de perfectibilité de la réglementation en matière de travail fait converger deux types de propositions d'importance équivalente, mais qui visent un objectif unique. Il s'agit en effet de permettre l'application effective de protection des travailleurs, en particulier ceux de l'économie informelle, qui sont à majorité des non-salariés. La première proposition est double. D'une part, elle a consisté dans l'introduction d'un principe de définition du champ personnel de la législation sociale au cas par cas. Elle a ainsi permis une analyse plus fine de la situation de travail des catégories de travailleurs les plus précaires qui se trouvent être également, comme nous l'avons démontré à la suite de plusieurs auteurs, les plus éloignées de la protection garantie par le Code du travail et le Code de la sécurité sociale.

1116. D'autre part, la même proposition de perfectibilité a ouvert la voie à l'introduction de nouveaux principes qui, pour la plupart, sont connus de tous les acteurs sociaux sans jamais figurer expressément dans les textes régissant la matière. Il s'est agi avant tout du principe de solidarité nationale comme fondement des réformes en matière de sécurité sociale des travailleurs y compris des non-salariés. Il s'est agi ensuite d'introduire un droit à la négociation comme corollaire d'un principe de participation de tous les travailleurs à la détermination des conditions de travail, de formation professionnelle et de garanties sociales. Dans ce dernier cas, une réforme constitutionnelle s'imposerait. Elle se traduirait en outre soit par une réforme du Code du travail soit par l'adoption d'une loi ayant pour champ d'application personnel des catégories de travailleurs spécifiés.

1117. La seconde proposition a porté sur l'invitation du législateur à une redéfinition des rôles respectifs de l'Etat, des acteurs classiques et nouveaux de la négociation collective. Les dispositions en vigueur du droit du travail organisent une hiérarchie rigide des rapports entre la loi et les conventions et accords collectifs, de même qu'entre les conventions et accords collectifs. Cette suggestion suppose d'introduire des adaptations au régime juridique des normes conventionnelles et en particulier de rationaliser le principe de faveur et donc le champ de l'ordre public social. Autrement dit, cela consiste d'une part, à élargir le champ de la négociation collective aux travailleurs autonomes et indépendants¹⁶⁶⁶, d'autre part, à étendre la technique des accords dérogatoires et à élargir le mécanisme de la norme supérieure supplétive de la volonté des parties à la négociation collective. Cela nécessite également l'élaboration,

¹⁶⁶⁶ Dans ce cas de figure, le droit de l'OIT peut servir d'inspiration aux législateurs nationaux et communautaires. V. *supra* n° 575 et s.

voire la clarification du champ de ce que les Professeurs Gaudu et Vatinet appellent un « ordre public dérogeable »¹⁶⁶⁷ à côté des dispositions impératives de ce que nous avons dénommé un droit social socle garanti à tous les travailleurs, quel que soit leur statut professionnel¹⁶⁶⁸.

1118. Toutefois, dans l'un et l'autre cas, il convient de préciser que « une autorisation législative »¹⁶⁶⁹ est indispensable. Le législateur garde le contrôle¹⁶⁷⁰ sur ces réformes et ce que le Professeur Frédéric Géa appelle les « effets du négocié »¹⁶⁷¹, parce que c'est lui qui autorise ou restreint « le champ des possibles et des pensables »¹⁶⁷², en fonction des finalités qu'il donnera au droit du travail dans les années à venir.

¹⁶⁶⁷ La dénomination a été proposée par les professeurs Gaudu et Vatinet. V. F. Gaudu et R. Vatinet, « Les contrats du travail », *in* ouvr. préc., n° 7. Dans le même sens, v. not. F. Boquillon, « La loi susceptible de dérogation et la loi supplétive : les enjeux de la distinction en droit du travail », D. 2005, note 18, p. 805 et D. Baugard, « L'ordre public en droit du travail », art. préc., p. 140. Selon ces derniers auteurs, user de ce néologisme (dérogeable) précise la notion en la rattachant au principe dérogatoire. De plus, cette expression est juridiquement plus juste que celle d'ordre public « dérogatoire » qui serait une méprise puisque « la règle légale n'est pas proprement dérogatoire : elle supporte les dérogations ». Contra, v. not. F. Canut, *L'ordre public en droit du travail*, thèse Paris I, 2004, p. 318 ; J.-M. Olivier, « La place de la négociation collective parmi les sources du droit », *in* B. Teyssié (dir.), *La négociation collective*, Université Panthéon-Assas, 2004, p. 11 ; F. Petit, « L'ordre public dérogatoire », *RJS* 2007, p. 391.

¹⁶⁶⁸ V. *infra* n° 1141.

¹⁶⁶⁹ L'expression est de M. Poirier, art. préc., spéc., p. 89

¹⁶⁷⁰ Même si la loi recule devant l'accord collectif en particulier depuis le rapport Combrexelle de 2015 suivi par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi Travail » ou « loi El Khomri » (du nom du ministre du Travail) et de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, c'est toujours le choix du législateur qui reste « le grand ordonnateur » : F. Favennec-Héry, « L'ordre public légal », *JCP S* 2017, p. 1126.

¹⁶⁷¹ Sur le rôle central de la loi, V. not. F. Géa « La dialectique du légal et du négocié : sens et non-sens d'un paradoxe », *in* Ph. Waquet (dir.), *13 paradoxes en droit du travail*, Paris, Lamy, 2012, p. 73. L'auteur désigne par effets du négocié, les effets que les normes négociées peuvent produire sur les autres normes, notamment légiférées, étant précisé que, dans le système qui est le nôtre, c'est bien évidemment l'ordre juridique étatique qui décide de ces effets, même quand ceux-ci conduisent à un affaiblissement de ses propres normes. Du même auteur, « Contre l'autonomie de l'accord d'entreprise », *Dr. soc.* 2016, p. 516.

¹⁶⁷² L'expression est du sociologue Pierre Rosanvallon, *Pour une histoire conceptuelle du politique*, Leçon inaugurale au Collège de France, *France Culture*, 4 juillet 2016.

TITRE II : LA PERFECTIBILITÉ DES NORMES REGISSANT LE TRAVAIL

1119. En droit du travail burkinabè, comme dans plusieurs systèmes juridiques, le contrat de travail écrit est le pilier d'une structure organisationnelle définie, à savoir l'entreprise moderne¹⁶⁷³. Toutefois, en pratique, le modèle social dominant au Burkina Faso est celui du travail non-salarié s'effectuant en particulier dans l'économie informelle.

1120. Dans ce contexte, on peut soutenir que la législation vue comme une « discipline, un ensemble de normes et pratiques réglementaires, servant des objectifs de justice sociale »¹⁶⁷⁴, occupe une place cruciale pour une meilleure appréhension du phénomène par le droit et donc une protection efficace des travailleurs. Dans cet ordre d'idées, elle joue, selon Messieurs Antonio Aloisi et Valerio De Stefano¹⁶⁷⁵, « un rôle central dans l'organisation efficace et dynamique de la production [...] ».

1121. Nous considérons qu'il serait judicieux de travailler à faire accepter une législation dans le corps social d'application. Alors, notre recherche invite d'abord à regarder avec réalisme la diversité des formes de travail. Elle essaie ensuite de la décrire, de la comprendre et de l'accompagner. Dans ce processus de compréhension et d'accompagnement des formes de travail, le droit peut jouer un rôle important.

1122. En effet, à notre connaissance, l'auto-emploi et par ailleurs les situations de travailleurs qui ont une certaine forme d'autonomie sans être de vrais indépendants, ni être déclarés, ne font l'objet d'aucune disposition du Code du travail. Le Code de sécurité sociale évoque brièvement ces catégories de travailleurs tout en les excluant du champ de l'assurance sociale obligatoire. Dans ces conditions, l'hypothèse soumise à discussion est que la définition d'un statut professionnel au cas par cas serait une voie utile pour rehausser le degré de formalisation de ces travailleurs. Mais le traitement de cette question n'est pas anodin. Il impliquerait une remise à plat d'un Code de travail centré sur le travail subordonné au détriment de l'auto-emploi, qui est forme de travail la plus répandue dans l'environnement économique et social de la plupart des pays africains au sud du Sahara et particulièrement du Burkina Faso.

¹⁶⁷³ A. Aloisi et V. De Stefano « Réglementation et avenir du travail... », art. préc., p. 65.

¹⁶⁷⁴ K. Rittich, « Between workers' rights and flexibility : Labor law in a uncertain world », *Saint Louis University Law Journal*, vol. 54, n° 2, 2010, p. 565-583, spéc., p. 571. Cité par A. Aloisi et V. De Stefano, art. préc., p. 57.

¹⁶⁷⁵ *Ibid.*, p. 65.

1123. S'appuyant sur l'analyse de Monsieur Bernard Fourcade¹⁶⁷⁶ relative à l'évolution en France des situations d'emploi particulières, Messieurs Emile-Michel Hernandez et Luc Marco considèrent que l'étude des formes d'emploi particulières nécessite une prise de distance avec la dichotomie entre le salariat et le travail indépendant. Les mêmes auteurs distinguent entre, d'une part, l'entrepreneur dépendant qu'ils assimilent au salarié par la création de normes de substitution « forcées »¹⁶⁷⁷ notamment la parasubordination, et d'autre part, l'entrepreneur classique qui bénéficie « d'une autonomie économique »¹⁶⁷⁸ dans l'exercice de leur travail. On peut remarquer ici que c'est un critère, à tout le moins un indice de dépendance économique, qui sert de point de départ des formes de travail d'après des analyses d'économistes.

1124. Du reste, le même critère a été proposé en 2017 par des juristes en l'occurrence les chercheurs du GR-PACT¹⁶⁷⁹ dans leur proposition de Code du travail. Ces auteurs suggèrent de définir le salarié comme « une personne physique qui exécute un travail sous le pouvoir de fait ou sous la dépendance d'autrui »¹⁶⁸⁰. Dans ce cas de figure, le pouvoir de fait est présenté comme « la capacité pratique dont dispose une personne d'en commander une autre et de s'en faire obéir »¹⁶⁸¹. Quant à la dépendance, elle désigne « la situation de faiblesse qui peut être constatée lorsque l'activité professionnelle d'une personne dépend des moyens ou de la volonté d'autrui »¹⁶⁸².

1125. Partant des différentes études précitées, nous développons l'argument selon lequel les pratiques des secteurs informels, compte tenu de leur intégration aux processus sociaux, devraient servir de point de départ pour la distinction entre l'entrepreneur dépendant ou l'autoentrepreneur qui doit être assimilé aux salariés (fiction juridique) et l'entrepreneur classique ou indépendant. De ce point de vue, il convient de souligner que l'extension du droit du travail ne présente véritablement d'intérêt pour les travailleurs autonomes que si ces derniers bénéficient des normes protectrices de la législation sociale¹⁶⁸³.

¹⁶⁷⁶ B. Fourcade, « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi* 1992, n° 52, p. 4-19, spéc., p. 14.

¹⁶⁷⁷ E.-M. Hernandez et L. Marco, et L. Marco, « Entrepreneuriat versus salariat. Construction et déconstruction d'un modèle », *Revue française de gestion*, 2008, n° 188-189, p. 61-76, spéc., tableau 8, p. 72.

¹⁶⁷⁸ *Ibid.*

¹⁶⁷⁹ GR-PACT, ouvr. préc., spéc., p. 5-6.

¹⁶⁸⁰ *Ibid.*, v. art. L. 11-3, p. 5.

¹⁶⁸¹ *Ibid.*, art. L. 11-4, p. 5.

¹⁶⁸² *Ibid.*, art. L. 11-5, p. 6.

¹⁶⁸³ Dans le même sens, M. B. Niang, « Travail intellectuel et salariat au Sénégal », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., spéc., p. 595. V. ég. A. Jeammaud, « L'assimilation des franchisés aux salariés », *Dr. soc.*

1126. Dans ce cas de figure, il faut changer les règles d'organisation et de coordination du travail. En effet, si l'on sait que « le statut salarial (est) une forme institutionnelle adaptée à un certain prototype de travail »¹⁶⁸⁴, face à la transformation de ce prototype, mais également face à l'existence durable d'autres formes de travail, il convient d'envisager progressivement de nouvelles formes institutionnelles de protection, voire de nouveaux droits sociaux au travailleur dépendant par subordination factuelle ou par faiblesse économique.

1127. Au demeurant, bien qu'il existe peu de statistiques sur le sujet, notre suggestion d'un droit perfectible présente l'avantage d'intégrer tous les travailleurs, quel que soit leur statut professionnel, dans le champ des principes et droits fondamentaux au travail que le droit et les institutions publiques doivent garantir effectivement. Cela nécessite, dans une économie dominée largement par le travail informel, que des contremesures réglementaires ou collectives soient prises et une forte implication des pouvoirs publics, la volonté politique étant au cœur de la réussite d'une telle stratégie.

1128. Dans une perspective de perfectibilité des normes, l'accent sera mis dans un premier temps sur les réformes qui peuvent être envisagées en faveur de la protection des travailleurs. Ces réformes concernent à la fois des droits substantiels et des droits procéduraux adaptés aux formes de travail non-salariés, en particulier dans l'économie informelle, et permettant un degré supérieur de protection des travailleurs autonomes et indépendants. Ainsi, dans un premier temps, il sera envisagé une réforme générale du droit applicable au travail (**Chapitre I**), puis dans un second temps, il conviendra d'examiner quelques réformes ponctuelles qui peuvent améliorer les conditions de travail de ces catégories de travailleurs à défaut d'une réforme globale (**Chapitre II**).

2002, p. 158 ; E. Peskine, « Entre subordination et dépendance : en quête d'une troisième voie », *RDT* 2008, p. 371.

¹⁶⁸⁴ A. Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi*, ouvr. préc., p. 77.

CHAPITRE I. POUR UNE REFORME GENERALE DU DROIT APPLICABLE AU TRAVAIL

1129. L'idée d'une amélioration de la protection des travailleurs autonomes et indépendants ne peut prospérer que si les acteurs sociaux y adhèrent et les pouvoirs publics s'y engagent résolument. Il est évident dans ces conditions que le rôle voire la responsabilité de l'Etat central est considérable. Selon Monsieur François Kessler, « la protection sociale des individus contre les aléas de la vie intéresse les pouvoirs publics qui à travers différentes politiques (santé publique, aide sociale) mettent en œuvre des formes de protection notamment en direction de populations défavorisées. Un certain nombre d'éléments qui intéressent les régimes de sécurité sociale relèvent de la compétence de l'Etat. Les acteurs de la sécurité sociale sont en réalité étroitement liés à l'Etat »¹⁶⁸⁵. Sans aller contre cette affirmation, nous pensons qu'elle relève d'un doux euphémisme. Notre conception du rôle voire de la responsabilité de l'Etat, à tout le moins de la part qui lui incombe et qui fait son essence, va encore plus loin. Nous pensons en effet que l'Etat est et doit être au cœur même du dispositif. Ainsi, il faut considérer dans le cadre de cette recherche que l'Etat est au nouveau droit social socle ce qu'est la solidarité à la Sécurité sociale¹⁶⁸⁶.

1130. L'Etat est garant du bien commun, de l'intérêt général et donc de ce principe fondateur qui cimente la Sécurité sociale et plus largement tout le domaine de la Protection sociale. En ce sens, il serait opportun de s'inspirer du système français de Sécurité sociale. En effet, depuis une loi du 2 janvier 1978 relative à la généralisation de la Sécurité sociale, on observe que la place de la solidarité est essentielle, comme en témoigne le premier alinéa du tout premier article du Code de la sécurité sociale¹⁶⁸⁷ selon lequel « l'organisation de la sécurité sociale est fondée sur le principe de solidarité nationale »¹⁶⁸⁸.

1131. Cependant, la reconnaissance d'un droit légal (adapté) ne saurait suffire. Il faut en outre l'impulsion et la pression constante des organisations et réseaux de travailleurs. À ce sujet, le Professeur Supriya Routh affirme que « les organisations sont essentielles d'un double point de

¹⁶⁸⁵ V. F. Kessler, *Droit de la protection sociale*, Paris, Dalloz, 2022, p. 75.

¹⁶⁸⁶ Sur cette question centrale de la solidarité au cœur du dispositif des politiques sociales, voir les articles très intéressants de J.-P. Laborde, « [Permanence et mutations de la solidarité](#) », art. préc., p. 27-35. Il s'agit d'une question de citoyenneté et même d'identité collective.

¹⁶⁸⁷ CSS fr., art. L. 111-1.

¹⁶⁸⁸ J.-P. Laborde, « La solidarité, entre adhésion et affiliation », in A. Supiot (dir.), art. préc., spéc., p. 110.

vue : d'une part, parce qu'elles promeuvent les conditions préalables à l'exercice du droit au travail ; d'autre part, en tant qu'elles permettent la réalisation effective des droits des travailleurs, à travers des programmes de sensibilisation, du *lobbying*, de négociations, de l'écoute et de l'aide administrative »¹⁶⁸⁹.

1132. Le vœu d'une "coalition plus étendue de partenaires sociaux" en vue de la réalisation effective des garanties légales reconnues aux travailleurs informels a déjà été suggéré par des spécialistes du sujet. L'exemple de la loi NREGA¹⁶⁹⁰ en Inde est révélateur. Selon la même autrice, en effet, « dans une telle configuration de la solidarité, les organisations privilégiées de la société civile doivent s'associer avec des organisations émanant de la base, qui se trouvent confrontées à de multiples difficultés »¹⁶⁹¹.

1133. Le but est de renforcer le pouvoir de ces organisations. Cela exige une rénovation de la gouvernance participative qui pourrait se traduire par le choix du dialogue social et particulièrement de la négociation collective¹⁶⁹² comme instrument préférentiel de ce que nous appelons le droit social modulable¹⁶⁹³. Il est essentiel que la participation et la facilitation par l'Etat de l'exercice du droit des travailleurs à la négociation collective soient formulées et définies dans le cadre de ce que nous nommons le droit social socle¹⁶⁹⁴.

¹⁶⁸⁹ S. Routh, « Droits sociaux et initiative privée : les figures de la solidarité en faveur de la dignité des travailleurs informels en Inde (traduit de l'anglais (Inde) par François Brunet, professeur à l'université François-Rabelais de Tours) », in A. Supiot (dir.), *La solidarité*, art. préc, spéc., p. 248.

¹⁶⁹⁰ La loi sur la garantie nationale de l'emploi rural (National Rural Employment Guarantee Act ou NREGA) a été adoptée en 2005 par le gouvernement de l'Alliance progressiste unie (*United Progressive Alliance*, une coalition entre le Parti du Congrès et les partis de gauche) en Inde. L'avènement de cette loi a été rendu possible grâce à l'action conjuguée des syndicats, des organisations féminines, des personnalités politiques progressistes, des bureaucrates et des activistes sociaux. Dans cette perspective, il a été mis en place un organisme-cadre, l'Action populaire pour la garantie de l'emploi – *People's Action for Employment Guarantee (PAEG)*, constituée à la fois d'organisations et d'individus impliqués dans des mouvements sociaux, d'universitaires, d'ONG, d'organisations de femmes, de syndicats et de partis politiques, a joué un rôle déterminant dans l'écriture de la version finale du texte (note 22 : D. Chopra, « Policy making in India : A dynamic process of statecraft », *Pacific Affairs* 2011, p. 96-103. Du même auteur, « Interactions of "power" in the making and shaping of social policy », *Contemporary South Asia*, 2011, p. 155-165. Cité par Routh, p. 244). Soulignons cependant que le champ d'application de la NREGA est exclusivement réservé aux travailleurs informels non qualifiés et ruraux. Elle exclut de son champ les travailleurs informels des zones urbaines qui pourtant partagent souvent les mêmes insécurités sociales.

¹⁶⁹¹ S. Routh, « Droits sociaux et initiative privée... », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 248.

¹⁶⁹² Nous envisageons la négociation collective comme une des modalités du dialogue social. Pour aller plus loin sur les rapports entre dialogue social et la négociation collective, v. not. D. K. Kouakou, thèse préc. Introduction, p. 3 et s.

¹⁶⁹³ V. *infra* n°1246 et s.

¹⁶⁹⁴ V. *infra* n° 1141 et s.

1134. En tant que garant de la solidarité organisée « dans l'objectif de sécurité sociale »¹⁶⁹⁵, l'Etat doit entamer des évolutions juridiques nécessaires. Il convient de considérer avec une partie de la doctrine du socialisme d'Etat que l'Etat, garant de la solidarité nationale dans sa fonction de « civilisation et de bien-être », mène une politique de redistribution des revenus¹⁶⁹⁶. Les réformes souhaitées sont donc largement tributaires du type d'Etat.

1135. Ce choix d'analyse constitue à la fois une force et une faiblesse de notre recherche. L'Etat est, en effet, l'organe central, et ses relais locaux qui nous semblent être en mesure d'enclencher la mécanique de changement de paradigme. Une intervention de l'Etat est donc indispensable non pas pour continuer à produire des normes auxquelles la plupart des travailleurs ne se reconnaissent pas, mais pour changer la direction, sans quoi il serait difficile de penser à une application effective des textes existants, *a fortiori* d'introduire des adaptations permettant au plus grand nombre possible des travailleurs d'améliorer leurs conditions de travail.

1136. La référence centrale à l'Etat reste toutefois une grande faiblesse, tant la représentation qu'il est possible de se faire de l'Etat africain et particulièrement de l'Etat burkinabè est pour le moins biaisée. De l'avis du Professeur Ki-Zerbo, le problème est qu'il n'y a pas d'Etat en Afrique. À ce propos, l'historien écrit ceci : « L'Etat néocolonial a été remplacé par le privé. Mais comme le privé africain n'est pas implanté solidement, la suppression de l'Etat en Afrique a laissé un vide considérable. L'Etat, en fait, n'est remplacé par rien ; les gens ont l'habitude de l'Etat africain traditionnel et ne se sont pas approprié l'Etat moderne du type colonial »¹⁶⁹⁷. La question est de savoir travailler à l'émergence d'un Etat social, c'est-à-dire un Etat qui met en place une politique sociale adaptée aux formes de travail qui occupent la majorité des actifs. C'est bien une question d'ambition qu'il convient d'affirmer théoriquement, d'une part, et, d'autre part, de concrétiser par la construction d'un véritable « modèle de solidarité contributive »¹⁶⁹⁸. Dans cette perspective, nous pensons, à la suite du Professeur Supriya Routh, que l'intervention de l'Etat doit être *une intervention de projet*. Autrement dit, cette intervention

¹⁶⁹⁵ C. Larrazet, thèse préc., spéc., p. 68.

¹⁶⁹⁶ La doctrine du socialisme d'Etat a justifié les assurances sociales créées en Allemagne par le Chancelier Bismarck, v. not. C. Larrazet, thèse préc., note 205, p. 75.

¹⁶⁹⁷ V. J. Ki-Zerbo, ouvr. préc., p. 79. Il s'agit là selon le même auteur « d'un grand déficit qui, en réalité, ouvre la voie à une sorte de chaos qui n'existe nulle part ailleurs. Ce vide est rempli par les plus riches et ceux qui se sont hissés au pouvoir. Alors, l'Etat-nation ne signifie rien pour nous, l'Etat africain n'est pas même une réalisation véritable de l'Etat-nation, c'est un avatar, une séquelle du système colonial ».

¹⁶⁹⁸ J.-P. Laborde, « La solidarité, entre adhésion et affiliation », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 122-123.

doit être ciblée sur des objectifs bien précis et définis conjointement avec les associations de travailleurs concernés et les syndicats classiques représentatifs dans la branche concernée.

1137. Pour progresser dans cette direction donc, deux propositions peuvent être envisagées afin de permettre à l'Etat d'amorcer des réformes qui s'avèrent nécessaires dans la lutte contre l'exclusion sociale et dans l'objectif d'impulser l'insertion professionnelle au Burkina Faso. La réforme générale que nous suggérons consiste à introduire un système de droit social général (**Section I**) puis à renforcer la place du règlement équitable comme mode de résolution des différends du travail touchant les travailleurs de l'économie informelle (**Section II**).

SECTION I : L'INSTITUTION D'UN SYSTEME DE DROIT SOCIAL GENERAL

1138. La perspective de l'introduction d'un droit social général, que nous privilégions, est celle de la régulation du travail au service de l'homme au travail, c'est-à-dire du capital humain comme boussole de développement économique et social, voire démocratique, adapté au contexte des pays en développement. Elle se fonde sur un encadrement juridique du travail dans son sens complet par l'intervention conjointe du droit légal *stricto sensu* et du droit conventionnel. La notion de travail est redéfinie et cette nouvelle définition qui, nous le verrons, consiste dans l'élargissement du concept de travailleur, est soumise à la nouvelle formulation des normes en matière sociale.

1139. Le nouveau droit du travail nécessite une meilleure compréhension des principes assurantiel et assistanciel et vise à créer des protections au bénéfice de tous les travailleurs à travers l'organisation d'une prise en charge efficace des risques sociaux. À cet égard, le droit social général apparaît comme un moyen de protection juridique des travailleurs autonomes et indépendants. Par conséquent, il a vocation à s'appliquer à côté de la législation sociale existante appliquée aux salariés du secteur moderne.

1140. Plus concrètement, le droit social général comprend une double dimension. D'abord, une dimension invariable, que nous dénommons le droit social socle, c'est-à-dire une base de droits sociaux communs à tous les travailleurs, quelle que soit la forme sous laquelle l'activité professionnelle est exercée (§ 1). Le droit social général inclut ensuite un paramètre évolutif ou variable appelé droit social modulable, qui par définition sera différent selon les branches ou les secteurs d'activité concernés en termes de protection garantie (§ 2).

§ 1. Pour l'admission d'un droit social socle

1141. Le choix a été fait, dans le cadre de cette recherche, d'adhérer à la critique formulée à l'encontre des postulats actuels que sous-tend l'idée d'une organisation contributive, associative et autonome des travailleurs. Par exemple, le Professeur Supriya Routh dénonce l'impertinence des postulats qui supposent que « les travailleurs sont employés dans une même industrie ou une même entreprise ; qu'ils sont conscients des avantages que représente une organisation commune ; qu'ils disposent d'informations leur permettant de cerner de façon raisonnable les enjeux concernant les parties prenantes de leurs conditions de travail ; qu'ils perçoivent correctement le contexte social, économique et politique de leur travail ; et, enfin, que leur employeur est ouvert à une négociation pour la défense de leurs intérêts »¹⁶⁹⁹.

1142. À l'inverse, l'autrice part du postulat selon lequel « les dispositions formelles ne peuvent fonctionner dans un contexte informel »¹⁷⁰⁰. Certainement, on ne peut pas transposer des postulats issus des mécanismes de la production industrielle dans des sociétés non industrielles et non salariales et vouloir que le greffe prenne. Sinon, jaillit le problème du mimétisme aveugle dont souffre nombre de législation dans les pays ouest-africains.

1143. Cependant, on peut réfléchir et imaginer des politiques publiques qui s'inspirent des droits et principes et des valeurs jugées fondamentales comme la solidarité, la participation, la négociation, la formation professionnelle, la santé et la sécurité pour améliorer l'approche juridique des formes de travail à travers des dispositifs restructurés et perfectionnés. C'est ce que nous dénommons le droit social socle, ou la solidarité apparaît comme le « roc »¹⁷⁰¹ qui accueille et fait se déployer d'autres références et droits fondamentaux qui doivent être garantis à tous les travailleurs quel que soit le statut professionnel. Pour avancer dans cette direction, nous proposons tout d'abord la consécration d'un droit social socle (I) dont il convient ensuite d'en présenter le contenu possible (II).

¹⁶⁹⁹ S. Routh, « Droits sociaux et initiative privée... », in A. Supiot (dir.), art. préc., spéc., p. 254.

¹⁷⁰⁰ S. Routh, « La transition vers l'économie formelle : une stratégie désorientée de l'OIT ? », *Revue de Droit Comparé du Travail et de Sécurité Sociale* 2017/3, p. 128-141, spéc., p. 135.

¹⁷⁰¹ D. Liberski-Bagnoud, « Les formes africaines de la solidarité », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 181.

I. La consécration d'un droit social socle

1144. On retrouve une idée proche qui conforte notre proposition d'introduction d'un droit social socle dans les travaux du Professeur Ousmane Sidibé. Ce dernier met en garde contre une extension de la couverture sociale par un simple « élargissement mécanique du champ d'application d'un régime légal de la Sécurité sociale à des segments de la société qui vivent des réalités totalement différentes de la minorité des fonctionnaires et autres agents du secteur privé couverts par la sécurité sociale classique »¹⁷⁰². À l'inverse, le même auteur appelle de tous ses vœux à une nécessaire œuvre « de créativité pour construire un système de protection sociale, qui fasse la synthèse entre les techniques modernes et la richesse des mécanismes traditionnels »¹⁷⁰³.

1145. Si plusieurs observateurs¹⁷⁰⁴ font état du dépérissement des solidarités traditionnelles, à la suite notamment « des processus d'individualisation qui sont à l'œuvre dans les sociétés africaines sous l'effet de la monétisation, de l'urbanisation, et des effets du néolibéralisme »¹⁷⁰⁵, certains auteurs parient sur « la capacité d'adaptation des solidarités africaines »¹⁷⁰⁶. En effet, même si les solidarités africaines sont en voie de dépérissement, plusieurs études montrent qu'elles jouent encore un rôle d'amortisseur social, indispensable dans la survie de nombreuses familles, en particulier à l'occasion des événements qui entraînent

¹⁷⁰² O. O. Sidibé, « L'évolution des systèmes de protection sociale en Afrique sub-saharienne... », in I. Daugareilh et M. Badel (dir.), art. préc., p. 317.

¹⁷⁰³ *Ibid.*

¹⁷⁰⁴ V. not. L. Ilboudo, « Protection sociale au Burkina Faso... », art. préc. Pour l'auteur, la réhabilitation des formes traditionnelles de solidarités (*Come-back Africa* !) semble être une fausse bonne idée pour pallier le déficit de la Sécurité sociale formelle en Afrique - ces solidarités traditionnelles seraient elles-mêmes essouffées¹⁷⁰⁴ pour des raisons diverses tenant au développement des villes, à l'émergence des classes moyennes et l'individualisme grandissant dans les villes comme dans les campagnes. Dans le même sens : P. Kiemdé, *Droit du travail au Burkina Faso*, ouvr. préc., p. 439. Ce dernier auteur affirme que « la Sécurité sociale participe à la réorganisation des rapports sociaux par désagrégation des solidarités africaines ».

¹⁷⁰⁵ O. O. Sidibé, « À la recherche de l'esprit du droit africain... », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., p. 663.

¹⁷⁰⁶ P. Vimard et N'Cho, « Évolution de la structure des ménages et différenciation des modèles familiaux en Côte d'Ivoire 1975-1993 », in M. Pilon, T. Locoh, E. Vignikin, et P. Vimard (dir.), *Ménages et familles en Afrique : approches des dynamiques contemporaines*, Paris, CEPED 1997, p. 279-299. A. Adjamagbo, « Les solidarités familiales dans les sociétés d'économie de plantation : le cas de la région de Sassandra en Côte d'Ivoire », in *Ménages et familles en Afrique : approches des dynamiques contemporaines*, art. préc., p. 301. V. ég. T. Locoh, « Structures familiales et changements sociaux », in D. Tabutin (dir.), *Population et sociétés en Afrique du Sud du Sahara*, Paris, L'Harmattan, 1988, p. 441-478. Du même auteur, « Familles africaines face à la crise », *Afrique contemporaine*, n° 166, avril-juin 1993, p. 3 et « La solidarité familiale est-elle un amortisseur de la crise ? », *Pop Sahel*, n° 19, août 1993, p. 20.

des surcroûts de dépenses ou de pertes de revenus¹⁷⁰⁷. Par exemple, pour Monsieur Alain Marie¹⁷⁰⁸, les systèmes de solidarité au vu de leur rôle de « système informel de sécurité et de crédit mutuel permettent de faire face aux nouveaux aléas et aux nouveaux impératifs de l'existence citadine »¹⁷⁰⁹. Monsieur Jean-Pierre Donzon¹⁷¹⁰ estime pour sa part que les solidarités traditionnelles en Afrique se trouvent à la « croisée des chemins ». Quant à Monsieur Ousmane Sidibé¹⁷¹¹, il suggère de ne pas ignorer les mécanismes et pratiques de solidarités traditionnelles existant aujourd'hui encore dans l'organisation des travailleurs en particulier dans l'économie informelle, mais de « les faire évoluer pour les intégrer dans une politique globale de protection sociale, qui conjuguerait harmonieusement traditions et modernité, à partir de l'idée que ces sociétés africaines se font de la place de l'homme dans l'organisation économique et sociale »¹⁷¹².

1146. Partant de ces différentes études, nous considérons que l'approche de l'auteur précité, qui apparaît comme médiane, semble être la plus à même de faire preuve de créativité en vue de la construction d'un système de protection sociale qui emprunte à la fois des mécanismes du droit moderne, comme l'assurance qui suppose le paiement de cotisation préventive aussi bien par l'employeur que par le travailleur, et des mécanismes de droit traditionnel entendu par-là la contribution de la famille élargie du travailleur et l'entraide des autres travailleurs. De plus, ce nouveau droit de la protection sociale doit prendre en compte un certain nombre de valeurs que ces deux droits ont en partage, telle la valeur de la solidarité même si elle se manifeste différemment dans l'un et l'autre système. Ainsi, il s'agirait de faire en sorte que le droit intègre

¹⁷⁰⁷ J.-M. Ela, *Innovations sociales et renaissance de l'Afrique noire, Les défis du « monde d'en bas »*, Paris, L'Harmattan, 2000, 422 p. V. ég.T. Loch, « Structures familiales et changements sociaux », in D. Tabutin (dir.), art. préc., spéc., p. 441.

¹⁷⁰⁸ A. Marie, « Les structures familiales à l'épreuve de l'individualisation citadine », in M. Pilon, T. Loch, E. Vignikin et P. Vimard (dir.), *Ménages et familles en Afrique : approches des dynamiques contemporaines, Les Études du CEPED n° 15*, Paris, CEPED, 1997, p. 279-299. Dans le même sens, S. Ayimpam, « La créance et la dette. Stratégie de "sécurisation" des commerçants dans un grand marché », in F. Lapeyre et A. Lemaître (dir.), art. préc., spéc., p. 185-186. Sur l'ambivalence de la pratique de la solidarité traditionnelle dans l'Afrique postcoloniale et dans la littérature africaine, v. Fatou Diome, *Le ventre de l'Atlantique*, Paris, Anne Carrière, 2003, 255 p. ; Ousmane Sembène dénonce les abus de la solidarité par la fainéantise qu'induisent les transferts de fonds des travailleurs migrants chez les parents bénéficiaires, v. le roman et le film adapté, *Le mandat*, Paris, Présence africaine, 1990, 190 p. Comp. Mariama Bâ magnifie la solidarité amicale dans son célèbre roman, *Une si longue lettre*, Les nouvelles éditions africaines, 1979, 131 p.

¹⁷⁰⁹ *Ibid.*

¹⁷¹⁰ J.-P. Dozon, « En Afrique, la famille à la croisée des chemins », in A. Burguiere, C. Klapisch-Zuber, M. Segalen et F. Zonabend (dir.), *Histoire de la famille, t2 : choc des modernités*, Paris, Armand Colin, 1994, p. 301-339.

¹⁷¹¹ O. O. Sidibé, « À la recherche de l'esprit du droit africain... », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., spéc., p. 664-665. Selon l'auteur, « l'intégrité de l'homme au travail et la solidarité semblent être les valeurs qui se dégagent de l'étude du droit coutumier de la prévention et de la réparation des accidents de travail ».

¹⁷¹² *Ibid.*

les formes de solidarités traditionnelles dans « le système global de protection sociale »¹⁷¹³. Dans cette perspective, le contenu privilégié du droit social socle ferait apparaître deux composantes : premièrement, une redéfinition du champ personnel des lois en matière de travail et de protection sociale. Ce premier volet doit prendre soin d'éviter une extension mécanique sans accord avec les potentiels sujets de droit, par une définition *in concreto* de ses sujets et donc plus largement un élargissement par palier de la notion juridique de travailleur susceptible de bénéficier des lois sociales protectrices.

1147. Secondement, pour donner du contenu au droit social socle, il est indispensable de rendre effectif les conditions de réalisation du RAMU. Comme nous l'avons démontré précédemment, le RAMU vise le maintien de la protection minimale à l'ensemble des personnes en situation de travail professionnel et son amélioration au gré des évolutions économiques. À cet égard, la dynamique¹⁷¹⁴ du Sénégal mérite d'être soulignée. S'inscrivant dans le droit fil des Recommandations n° 202 et n° 204 de l'OIT successivement visant à étendre la sécurité sociale à l'économie informelle et relative à la transition vers l'économie formelle, le Sénégal a entrepris plusieurs initiatives d'extension de la protection sociale à l'économie informelle, parmi lesquelles la loi d'orientation n° 2020-02 relative aux PME et l'élaboration du projet de régime simplifié pour les petits contribuables¹⁷¹⁵. Selon le ministère du Travail, « le Sénégal s'est fixé un agenda de transformations économiques et sociales, qui s'inscrit dans une dynamique à long terme en vue d'atteindre l'émergence économique à l'horizon 2035. Pour y parvenir, le Gouvernement mise sur le Plan Sénégal Emergent (PSE) qui vise, à terme, à mettre en place un ensemble de projets structurants à fort contenu de valeur ajoutée et d'emploi »¹⁷¹⁶.

¹⁷¹³ L'expression est de O. O. Sidibé, *in* I. Daugareilh et M. Badel (dir.), art. préc, spéc., p. 318-319. L'auteur propose de « réfléchir aux mécanismes qui pourraient permettre aux chefs de famille, même liés aux régimes officiels, de s'affilier également à des mutuelles pour les autres membres de leur famille élargie non éligibles à la Sécurité sociale classique, le tout dans le cadre d'un système global de protection sociale intégré. Pour ce faire, il faut faire évoluer certains mécanismes traditionnels de solidarité, afin que la société puisse reconnaître et compenser les lourdes charges de certains de ses membres, qui normalement devraient être supportées par la collectivité. C'est le cas des familles qui accueillent des élèves et étudiants ressortissants de leurs villages, mais sans lien de parenté avec eux, ou des déplacés des conflits internes pour compenser la défaillance de l'Etat. Mettre en place de tels mécanismes de compensation ou d'aides aux familles d'accueil, même dans des proportions symboliques, maintiendrait les solidarités traditionnelles, les intégrerait dans le cadre plus général de la protection sociale moderne, et renforcerait la cohésion sociale dans un système qui ferait sens pour les populations ».

¹⁷¹⁴ Sur ce point, v. not. [Dynamique d'extension de la protection sociale au Sénégal \(ilo.org\)](https://ilo.org/fr/publications/new-toilette)

¹⁷¹⁵ Atelier sous-régional de partage d'expériences sur la transition vers l'économie informelle en Afrique francophone, Somone /Sénégal, 27 octobre 2015.

¹⁷¹⁶ V. not. Adja Coumba Gn. Samba, *La contribution des normes de l'OIT à la protection des travailleurs au Sénégal*, thèse Paris 1 Panthéon Sorbonne, juin 2021, spéc., p. 232-233.

L'axe 2 de ce plan, intitulé « Capital humain, protection sociale et développement durable », place la protection sociale au cœur des priorités.

1148. Dans le même sens, l'OIT a initié, avec l'appui financier de la Belgique, un Programme mondial sur les socles de protection sociale pour tous¹⁷¹⁷ dont le Sénégal et le Burkina Faso ont bénéficié¹⁷¹⁸. Ce projet a pour but de bâtir des systèmes de protection sociale solides pour les travailleurs de l'économie informelle et leur famille. D'une durée de 18 mois, il permet le renforcement de la protection sociale par l'extension de la protection sociale aux travailleurs informels et ruraux. Il permet également d'atteindre les Objectifs de développement durable (ci-après, ODD)¹⁷¹⁹ et la mise en œuvre des Recommandations n° 202 et n°204¹⁷²⁰.

1149. De plus, si la crise sanitaire apparaît comme une pique de rappel de la situation alarmante dans laquelle se trouve ces pays, « les besoins de couverture sociale sont plus que jamais prioritaires »¹⁷²¹. Ces besoins suggèrent pour ce faire de dépasser l'horizon des projets occasionnels pensés, conçus et financés en général par ce qu'il est convenu d'appeler les partenaires techniques et financiers. L'envergure et l'urgence de la situation rendent indispensable de clairement proposer et appliquer effectivement la structuration d'un droit social socle.

1150. Du point de vue de sa structuration, en effet, le droit social socle concerne à la fois, d'une part, le droit du travail et le droit de la Sécurité sociale et, d'autre part, des droits sociaux individuels et collectifs. Il se rapproche beaucoup de ce que le rapport Boissonnat¹⁷²² qualifie en France de tendance à « l'élargissement de la professionnalité »¹⁷²³. Selon ce rapport, « cette tendance à l'élargissement de la professionnalité concerne de plus en plus de très nombreux emplois ; chacun est conduit, travailleur indépendant ou salarié, à manipuler des "compétences relationnelles" telles que l'autonomie, la responsabilité, la communication, l'élaboration de projet [...] »¹⁷²⁴. Sans être exhaustif, le droit social socle toucherait par exemple des

¹⁷¹⁷ Programmes de 15 ans (2015-2030) répartis en 3 phases.

¹⁷¹⁸ OIT, *Bâtir des systèmes nationaux de protection sociale pour couvrir les travailleurs de l'économie informelle, faciliter leur accès aux soins de santé et leur permettre de faire face aux défis de demain*, Projet OIT-Belgique, déc. 2020.

¹⁷¹⁹ ODD, v. not. Cibles 1.3 et 3.8. V. ég. *Rapport phare : Rapport mondial sur la protection sociale 2017-19: Protection sociale universelle pour atteindre les Objectifs de développement durable* (ilo.org)

¹⁷²⁰ ILO, *Lancement du partenariat OIT- Belgique : Appuyer le renforcement des systèmes de protection sociale au Burkina Faso, au Sénégal et en Afrique de l'Ouest*, Webinaire du 16 mars 2021.

¹⁷²¹ A. C. Gn. Samba, thèse préc., p. 333.

¹⁷²² V. Rappr. Boissonnat préc., p. 118.

¹⁷²³ *Ibid.*, spéc., p. 128.

¹⁷²⁴ *Ibid.*

dispositions en matière d'hygiène et de sécurité des personnes au travail, de la protection sociale, de la reconnaissance des compétences y compris celles acquises dans le système d'apprentissage informel et de la protection sociale.

II. Le contenu possible du droit social socle

1151. Notre proposition d'un droit social socle nécessite un double niveau d'aménagements touchant la matière du droit social. Il s'agit d'une part des aménagements du droit du travail (A) et d'autre part, des aménagements du droit de la sécurité sociale (B).

A. Les aménagements du droit du travail

1152. Au-delà des enjeux idéologiques que suscitent ces questions et de la distinction théorique entre travail salarié et non-salarié, qui du reste relève d'une manière de voir et d'une manière d'appréhender le travail, d'autres voies existent et commencent à se faire entendre.

1153. Certes, le statut salarial demeure aujourd'hui encore le seul ordonnancement juridique encadrant les relations de travail en particulier les relations de travail subordonné. Mais l'analyse comparée permet d'observer comment la doctrine et le droit comparé tentent d'apporter des réponses aux difficultés d'inclusion des travailleurs exclus des protections issues dudit statut.

1154. Ainsi, convient-il de s'intéresser plus particulièrement d'une part aux tentatives doctrinales de dépassement du statut salarial (1), d'autre part aux solutions d'extension du statut salarié retenues par le législateur français (2).

1. Les tentatives doctrinales de dépassement du statut salarial

1155. En multipliant les sources de réflexions et les angles d'éclairage, notre recherche se propose d'élargir le champ des dispositifs que le droit peut investir ou expérimenter dans l'objectif de protection des travailleurs. Différentes études interrogent, en effet, les principaux facteurs qui entravent l'application effective de la législation sociale aux diverses formes de travail particulièrement dans l'économie informelle et rurale. Ces études et rapports parfois commandés par un Etat ou une communauté d'Etats ont formulé différentes perspectives sur cette question.

1156. Ainsi, l'examen des différentes hypothèses de réponses proposées ou expérimentées dans la doctrine nous conduit à relever deux propositions intéressantes à étudier. La première proposition visant l'institution d'un droit de l'activité ou d'un statut de l'actif¹⁷²⁵ est suggérée par le Rapport du Commissariat général du plan en France coordonné par Monsieur Jean Boissonnat en 1995. La seconde défendant la création d'un état professionnel des personnes est issue du Rapport à la Commission européenne 1999 rédigé par le Professeur Alain Supiot.

1157. Nous nous intéresserons donc au droit de l'activité professionnelle¹⁷²⁶ et à l'état professionnel des personnes successivement au sens des rapports Boissonnat (a) et Supiot (b).

a. Une proposition de dépassement du statut par le droit de l'activité professionnelle au sens du rapport Boissonnat (1995)

1158. La perspective d'un droit de l'activité professionnelle pour tous les travailleurs et notamment les indépendants est développée par les rédacteurs du rapport coordonné par Monsieur Jean Boissonnat en 1995¹⁷²⁷. Selon ces auteurs, le droit de l'activité professionnelle est envisagé comme une traduction possible du Préambule de la Constitution française de 1946. Au regard dudit Préambule, l'introduction d'un droit de l'activité professionnelle tente de répondre à la question de « la fonction du droit du travail dans une période où l'on ne croit plus que le salariat a vocation à devenir la condition commune »¹⁷²⁸.

1159. Les partisans d'un droit de l'activité professionnelle préconisent donc d'octroyer des droits épars aux travailleurs exclus du champ d'application personnel de la législation sociale en vigueur. Il s'agit en particulier de deux types de droits : ceux issus des relations collectives de travail et ceux relevant du droit de la protection sociale, les droits en matière de relations individuelles se heurtant à la nature civile ou commerciale des contrats en cause.

1160. L'inspiration historique de ces suggestions remonte aux travaux du Professeur Durand dans les années cinquante, pour qui « la forme du syndicat est ouverte à tous ceux qui exercent

¹⁷²⁵ V. rapp. Boissonnat préc., spéc., quatrième scénario et de la proposition 5, p. 278-304.

¹⁷²⁶ V. C. Larrazet, thèse préc., p. 261 et s. et p. 280. Pour l'auteur, « il est devenu commun d'observer les statuts de l'extérieur, comme des facteurs d'exclusion davantage que d'inclusion. Ce prisme induit, par référence à une conception particulière du principe d'égalité, une volonté d'effacement, voire de « dépassement » des statuts. Partant du constat d'une difficulté à penser un « droit du travail non-salarié », le droit de l'activité professionnelle a pu être analysé selon la même auteur comme « un outil visant à conférer des protections à tous les travailleurs, quel que soit leur statut ». Dans ce sens, il apparaît « tantôt comme une transcendance, tantôt comme une synthèse, des statuts et notamment de la distinction entre salariés et non-salariés ».

¹⁷²⁷ F. Gaudu, « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », art. préc., p. 538. V. ég. Rapp. Boissonnat préc., *contra*. J. Barthélemy, G. Cette, « Vers un droit de l'activité professionnelle ? », *Dr. soc.* 2017, p. 188.

¹⁷²⁸ F. Gaudu, art. préc., note 58.

une activité professionnelle » et qui soutient que la convention collective n'est qu'une sous-catégorie d'un « genre juridique plus étendu » regroupant « tous les accords conventionnels réglant l'activité d'une profession ». Dès lors, les accords conclus entre commerçants¹⁷²⁹, artisans ou professions libérales auraient une nature proche des conventions de branches professionnelles¹⁷³⁰. En partant de ce constat, l'auteur précité envisageait le droit de l'activité professionnelle comme un droit visant à faire sortir du droit du travail, du statut salarial, les relations collectives qui relèveraient par nature d'une catégorie excédant le droit du travail salarié.

1161. Le droit de la sécurité sociale, qui reconnaît quant à lui très tôt un cercle de bénéficiaires bien plus large que les seuls salariés, par le mouvement de généralisation des couvertures entrepris dès 1945, occupe, en outre, une place prépondérante dans la pensée des théoriciens du droit de l'activité professionnelle. Ces deux composantes du droit social, les relations collectives de travail et le droit de la sécurité sociale, ont même pu se rencontrer à travers le concept de « convention collective de sécurité sociale » développé par le Professeur Durand¹⁷³¹, puis plus récemment, par Monsieur Jacques Barthélémy¹⁷³².

1162. Dans cette perspective, il convient de préciser que « l'activité dans le statut de l'actif revêt un caractère professionnel, même si celle-ci n'est pas toujours salariée »¹⁷³³. En ce sens, il exclut les activités relevant d'une sphère purement privée comme l'accomplissement des tâches domestiques¹⁷³⁴. Pour les rédacteurs du rapport Boissonnat, le « statut de l'actif articulerait, sur l'ensemble d'une vie active, des périodes de travail productif (indépendant ou dépendant ; dans le secteur public ou dans le secteur privé), des périodes de formation, des périodes d'activité bénévole, des périodes de travail domestique, des périodes de recherche

¹⁷²⁹ Le secteur du commerce est dominant dans la cartographie du secteur privé burkinabè : « La population d'entreprises actives est estimée au 31 décembre 2016 à plus de 66 000 unités dont plus de la moitié (51%) évolue dans le secteur du commerce. Le secteur des services concentre 30% des entreprises, celui de l'industrie 12% et celui de l'artisanat 7% » : Source : données CCI-BF/Fichier NERE. Cité par Institut FRE Afrik, *Soutenir le dialogue économique au Burkina Faso...*, ouvr. préc., p. 25.

¹⁷³⁰ P. Durand, « Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle » (1952), *Dr. soc.* 2010, p. 1246. En effet, l'article L 2232-5-1 du Code du travail ne prévoit-il pas que la branche professionnelle « a pour mission de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application », ajoutant à la régulation des relations entre employeurs et salariés, une régulation des relations entre entreprises ?

¹⁷³¹ P. Durand, « Des conventions collectives de travail aux conventions collectives de sécurité sociale », *Dr. soc.* 1960.

¹⁷³² J. Barthélémy, « Essai sur le concept de convention collective de sécurité sociale », *RDT* 2019, p. 308.

¹⁷³³ F. Gaudu, « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », art. préc., spéc., note 59.

¹⁷³⁴ Pour une thèse inverse, v. not. D. Gardes, thèse préc. De la même autrice, « Travail et activité : le sens des mots », *Dr. soc.* 2020, p. 806.

d'emploi [...] l'ensemble de ces activités correspondant à l'exercice d'une fonction sociale »¹⁷³⁵.

1163. Par ailleurs, l'objectif d'inclusion de certaines catégories de travailleurs exclus du champ de la législation sociale est au fondement d'une autre suggestion, celle de l'octroi de nouveaux droits sociaux à tous les travailleurs sans égard à leurs statuts en particulier à travers l'introduction d'un état professionnel des personnes.

b. Une proposition de dépassement du statut par l'état professionnel des personnes au sens du rapport Supiot (1999)

1164. Dans le rapport qu'il a rédigé pour la Commission des communautés européennes en 1999, le Professeur Alain Supiot¹⁷³⁶ a démontré que les stratégies de réformes proposées jusque-là¹⁷³⁷ conduisent à une dualisation forte de la société et risquent d'amener le droit social à n'être qu'une protection élitiste et corporatiste des « happy few » qui ont un statut de salarié. L'auteur y a développé une approche qui pourrait être perçue comme intermédiaire, ou complémentaire, entre celle du Professeur Lyon-Caen¹⁷³⁸ et celles du Professeur Durand et de Monsieur Jacques Barthélémy¹⁷³⁹, c'est-à-dire un droit de l'activité professionnelle qui serait essentiellement centré sur les relations collectives. En soutenant l'idée d'un *statut du travail au-delà de l'emploi*, l'auteur imagine ainsi un *état professionnel de la personne* permettant l'octroi de « droits de tirage sociaux »¹⁷⁴⁰ à toute personne exerçant une activité professionnelle, que cette

¹⁷³⁵ V. not. F. Gaudu, « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », art. préc., p. 53.

¹⁷³⁶ A. Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi...*, ouvr. préc.

¹⁷³⁷ *Ibid.*, p. 77-78. L'auteur distingue entre une première stratégie selon laquelle le droit du travail (le législateur, les juges) et les organisations syndicales se trouveraient face à un devoir de résistance, laquelle consisterait à défendre coûte que coûte le statut salarial. Une deuxième stratégie serait celle d'une simple adaptation qui consisterait à prendre acte d'un rapport de force favorable à la flexibilité, et de s'y adapter en découplant deux types de régimes : d'un côté, il faut préserver autant que possible le statut salarial, dans sa plus grande extension ; de l'autre, tenter d'aménager le statut non salarial en lui assurant un minimum de protection sociale. Dans ce dernier cas, les syndicats devraient devenir plus « coopératifs » et moins conflictuels ; ils devraient offrir des services à la gestion de la flexibilité, à la gestion des ressources humaines, plutôt que jouer à l'arrière-garde industrielle dans une société postindustrielle.

¹⁷³⁸ G. Lyon-Caen, *Le droit du travail non salarié*, ouvr. préc., p. 94 et p. 107 et s.

¹⁷³⁹ J. Barthélémy, G. Cette, « Vers un droit de l'activité professionnelle », art. préc., p. 188.

¹⁷⁴⁰ A. Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi...*, ouvr. préc., préf., p. XXIX-XXXIII. Ce rattachement de droits sociaux à la personne dans la perspective de l'accompagner tout au long de son parcours professionnel, favorisant dès lors sa mobilité, a été l'objet de vives critiques. Il était alors reproché au rapport de rejoindre la notion de « flexicurité » et de porter atteinte au statut salarial. A. Supiot s'en défend dans la préface de l'édition du rapport de 2016, en rappelant que le statut du travail repose essentiellement sur une volonté de conférer par le droit « une liberté et une sécurité plus grande à ceux qui n'ont pour vivre que leur force de travail », et qu'il appartient dès lors au droit du travail de se renouveler pour s'adapter, compte tenu de cet objectif, à la « transformation récurrente des formes de réification du travail ».

activité soit salariée ou non. L'idée qui préside à la fonction allouée à ces droits est principalement « d'assurer la continuité d'un statut social au-delà de la diversité des expériences de travail »¹⁷⁴¹.

1165. Pour ce faire, le même auteur souligne que « les droits sociaux se rangent en quatre cercles concentriques, à savoir celui des droits sociaux universels, c'est-à-dire garantis à tous indépendamment de tout travail. Cette couverture universelle « [...] est à peu près réalisée en matière d'assurance maladie ; elle demeure à l'état de pétition de principe pour ce qui est du droit à la formation professionnelle ; celui des droits fondés sur le travail non professionnel (charge de la personne d'autrui, formation de soi-même, travail bénévole, etc.) [...] ; celui du droit commun de l'activité professionnelle, dont certains fondements sont déjà posés en droit communautaire (européen) par exemple, hygiène et sécurité ; et enfin, celui du droit propre au travail salarié (l'emploi), qui ne devrait contenir que les dispositions directement liées à la subordination, et faire place à une gradation des droits en fonction de l'intensité de cette subordination »¹⁷⁴². Un noyau statutaire commun au travail dépendant et indépendant peut ainsi être imaginé, le reste des droits et des devoirs liés aux formes de travail étant affaire de « gradation »¹⁷⁴³, davantage que « d'opposition »¹⁷⁴⁴. Il y aurait dès lors, un en-deçà et un au-delà de ce noyau statutaire, que Messieurs Jacques Barthélémy et Gilbert Cette assimilent aux droits de protection sociale et à la formation enrichie de quelques droits issus des relations collectives, tels que le droit de grève et le droit syndical¹⁷⁴⁵.

1166. Cependant, « sans penser la solidarité qui doit permettre l'exercice effectif de ces droits »¹⁷⁴⁶, avertit Madame Coralie Larrazet, « en particulier en matière de protection sociale, sans également confronter les mécanismes de solidarités des salariés et des non-salariés qui ne sauraient être de même nature et interroger la possibilité de les faire s'exercer conjointement dans un même régime, il est probable que le droit de l'activité professionnelle demeure celui de travailleurs individualisés davantage qu'un véritable droit social ». Il serait alors difficile de ne pas partager le même constat pessimiste que le sociologue Robert Castel, pour qui, « par

¹⁷⁴¹ *Ibid.*, p. 12.

¹⁷⁴² *Ibid.*, p. 82.

¹⁷⁴³ A. Supiot, « L'avenir d'un vieux couple : travail et Sécurité sociale », *Dr. soc.* 1995, p. 823.

¹⁷⁴⁴ *Ibid.*

¹⁷⁴⁵ J. Barthélémy, G. Cette, « Vers un droit de l'activité professionnelle », art. préc.

¹⁷⁴⁶ C. Larrazet, thèse préc., p. 283.

l'effritement de la "propriété sociale", remplacée par un droit individuel de nature patrimoniale, c'est alors l'Etat social qui disparaît »¹⁷⁴⁷.

1167. Il s'agissait en effet de proposer une stratégie d'adaptation active qui consisterait à « réinstitutionnaliser » le rapport de travail. Ainsi, « au statut de l'employé, qui lie la subordination et la sécurité, devrait succéder un nouvel état professionnel des personnes, fondé sur une approche compréhensive du travail, et capable de lier les impératifs de liberté, de sécurité et de responsabilité »¹⁷⁴⁸. Très largement, l'état professionnel est conçu pour accompagner « les personnes du berceau à la tombe, et [...] tout aussi bien les périodes d'inactivité proprement dites que les périodes de formation, d'emploi, de travail indépendant ou de travail hors marché »¹⁷⁴⁹.

1168. Cependant, l'examen de la doctrine comparée permet de souligner un certain nombre de critiques¹⁷⁵⁰ formulées au sujet du droit de l'activité professionnelle entre le sens que l'entend le Professeur Alain Supiot et l'approche qu'en retient le Professeur Lyon-Caen dans son étude sur le droit du travail non-salarié. On peut ainsi observer avec Madame Coralie Larrazet que « le postulat initial des partisans du droit de l'activité professionnelle réside dans le fait que le statut du travailleur ne serait plus un statut exclusivement attaché à la relation de travail salarié. Dès lors, plutôt que de construire un statut distinct propre au travail non-salarié, il convient de créer un statut de l'activité professionnelle, indifférent au caractère subordonné ou indépendant du travail, dans un contexte marqué par la confusion des formes de travail et par le développement des "faux indépendants" »¹⁷⁵¹. La même autrice en conclut que « le droit de

¹⁷⁴⁷ R. Castel, « La propriété sociale : émergence, transformations et remise en cause », art. préc. Cité par C. Larrazet, thèse préc., p. 284. Pour l'auteur, « la figure dominante de la propriété tend à devenir celle d'un capital financier qui n'est plus attaché à une personne ni à un territoire, celle des flux financiers circulant à l'échelle de la planète à la recherche de placements qui maximisent le profit pour le profit. Si cette propriété-là l'emportait absolument, il n'y aurait plus de place pour le couple propriété sociale-Etat social et pour leurs fonctions de régulation du marché dans le cadre de la société salariale. Car on voit bien qu'en même temps que la propriété sociale c'est le rôle de l'Etat social qui s'effrite. Il faudrait y insister longuement : la propriété sociale a été construite dans le cadre des Etats-nations, avec des variantes nationales en France, en Grande-Bretagne, en Allemagne, etc., et sa crise est aussi celle de ces Etats-nations avec l'europanisation et la mondialisation ».

¹⁷⁴⁸ A. Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi...*, ouvr. préc., p. 78.

¹⁷⁴⁹ *Ibid.*, p. 82.

¹⁷⁵⁰ V. not. C. Larrazet, thèse préc., spéc., p. 282-283.

¹⁷⁵¹ A. Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi...*, ouvr. préc., p. 83. V. ég. J. Barthélémy, G. Cette, *Travailler au XXIe siècle. L'ubérisation de l'économie ?* Odile Jacob, 2017, p. 63. Cité par C. Larrazet, thèse préc., p. 282. Selon l'autrice, cette divergence emporte des conséquences concrètes : si Gérard Lyon-Caen rejette par exemple l'idée d'un droit de grève des travailleurs indépendants, pour précisément préserver la spécificité des actions collectives menées par les salariés, A. Supiot va adopter une position plus nuancée en constatant la montée en puissance de l'action collective des travailleurs non-salariés à l'automne 2000, qu'il qualifie de « grèves ». Le particulier — l'état de subordination — cède sa place au général — l'exercice d'une activité professionnelle — et on peut lire notamment sous la plume d'A. Supiot que « faire face à la liberté individuelle dans la définition des droits sociaux oblige à rompre avec la conception dominante de ces droits, qui ont été définis comme la contrepartie de risques

l'activité professionnelle pourrait s'intéresser davantage à la création d'un cadre juridique permettant la reconnaissance de nouvelles formes de solidarités — pour l'action collective, pour l'accès à la protection sociale — qu'à un critère de distinction entre les inclus et les exclus d'un statut idéalement protecteur menant à la conclusion qu'il faut réformer le droit du travail (des salariés) »¹⁷⁵².

1169. En tout état de cause, malgré ces critiques éclairantes, la suggestion d'un statut professionnel en droit social semble intéressante à explorer dans l'étude des formes de travail au Burkina Faso, car elle est fondée sur l'idée selon laquelle il faut « substituer au paradigme de l'emploi, un paradigme de l'état professionnel des personnes, qui ne se définisse pas par l'exercice d'une profession ou d'un emploi déterminé, mais englobe les diverses formes de travail que toute personne est susceptible d'accomplir durant son existence »¹⁷⁵³. Cependant, nous considérons que le réalisme doit faire montre les pays en développement nécessite une précision du champ d'application personnel du nouveau statut professionnel et surtout de ne pas englober dans ce champ d'application les personnes en situation d'inactivité totale, à tout le moins dans un premier temps.

1170. Dans le cadre de cette recherche, nous nous inspirons de la typologie ainsi retenue par le Professeur Alain Supiot pour proposer une définition d'un droit social socle¹⁷⁵⁴. Ce statut professionnel serait alors une combinaison des droits sociaux « universaux » et du droit commun de l'activité professionnelle. Ce qui nécessite, d'une part, la consécration d'un droit à la formation professionnelle et, d'autre part, la reconnaissance d'un droit à la protection contre les risques professionnels dans la définition du travailleur.

1171. Cependant, nous savons que le droit au travail ne consiste pas en une obligation positive pour l'Etat de trouver du travail pour tous. Mais il peut être entendu comme l'exigence d'adoption des mesures concrètes – d'un bloc de règles effectivement appliquées. Parce qu'elle est entendue comme une mise en œuvre du droit au travail, les contours du droit de l'activité professionnelle doivent être clairement définis afin d'éviter de tomber dans les pièges d'un droit « fourre-tout ».

ou de sujétions particulières ». Pourtant, l'exposition aux risques sociaux — critère du droit de la sécurité sociale — et les « sujétions particulières » — critère du droit du travail — ont-elles disparu ?

¹⁷⁵² C. Larrazet, thèse préc., p. 284.

¹⁷⁵³ *Ibid.*, p. 83.

¹⁷⁵⁴ V. *supra* n° 1141.

1172. Pour notre part, nous avons donc une conception plutôt restrictive des mesures qui doivent composer le droit de l'activité en tenant compte du contexte burkinabè et des capacités de mobilisation des ressources de l'Etat. Ce qui suppose une recombinaison des critères d'application des droits de tirage sociaux prédéfinis dans le cadre de l'état professionnel des personnes. Ces solutions ont en commun l'avantage de retenir une approche coordonnée et plus globale des manières possibles d'appréhender les travailleurs de l'économie informelle qui sont exclus du système des législations du travail et de la Sécurité sociale.

2. Les tentatives de dépassement du statut salarial en droit comparé français : l'intégration séquentielle des exclus dans la partie 7 du Code du travail : la fictivité du statut salarial

1173. Pour répondre à des particularités professionnelles déterminées et conférer des droits sociaux à certains travailleurs qui n'étaient pas à proprement parler salariés, « une pluralité de statuts intermédiaires à base professionnelle »¹⁷⁵⁵, entre le salariat et le non-salariat, a été créée par le législateur français au cours de la seconde moitié du XXe siècle. Ces dispositions sont aujourd'hui logées dans le livre I de la septième partie du Code du travail.

1174. Il convient d'observer que les tentatives de dépassement du statut salarial en droit français se sont faites, en effet, par l'extension séquentielle du statut social des salariés aux travailleurs exclus à l'origine, principalement parce que leurs situations ne permettent pas ou difficilement de prouver l'existence d'une subordination juridique¹⁷⁵⁶. Des fictions juridiques ont pu ainsi servir de clé d'amorçage en faveur d'une consécration de droits sociaux nouveaux ou d'extension de droits sociaux existants. En l'absence d'un statut de travail non salarié, le salariat a pu alors servir de modèle d'inspiration.

1175. L'enjeu du point de vue juridique n'est pas le même. Dans le premier cas, la présomption de salariat a abouti à l'application de l'ensemble du statut salarial aux professions concernées. Dans le second cas, seuls certains droits sont étendus. Finalement, cela revient à définir le champ d'application personnel des lois sociales au cas par cas en fonction des droits, comme l'a démontré Monsieur Valerio De Stefano s'agissant des normes de l'OIT¹⁷⁵⁷.

¹⁷⁵⁵ V. not. C. Larrazet, thèse préc., p. 262 et s.

¹⁷⁵⁶ V. G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, ouvr. préc., p. 286.

¹⁷⁵⁷ Le recours à ce choix d'application distributive du droit social sera développé plus loin en référence notamment à l'interprétation des normes de l'OIT concernant le champ d'application personnel de la relation de travail : Cf. V. De Stefano, « Plus compliqué qu'il n'y paraît... », art. préc., p. 423-445.

1176. La nature des statuts sociaux est ambiguë et renvoie aux rapports entre le droit dogmatique et la sociologie juridique. Le droit est-il en effet ce « soleil qui ne se couche jamais » des dogmatiques ou au contraire, ce droit tantôt d'été, tantôt d'hiver, de la sociologie¹⁷⁵⁸ ? Selon Madame Coralie Larrazet, « pour déterminer la réalité ou la fiction des statuts sociaux, voire de la réalité (sociologique) et la fiction (juridique)¹⁷⁵⁹, c'est à une analyse de la formation des statuts professionnels en droit et de leur effectivité qu'il est judicieux de se livrer »¹⁷⁶⁰. Cette distinction ne renvoie ni plus ni moins à la question de la nature de la règle de droit et du procédé précédant sa formation, et à son effectivité, lieux communs de la sociologie juridique¹⁷⁶¹.

1177. Dans cette perspective, plusieurs techniques juridiques ont été mobilisées par le législateur français pour fixer la nature des statuts particuliers en droit social en usant de la fiction juridique. Ce législateur a tantôt appliqué une technique de la présomption légale de salariat et l'appartenance à une profession (a) comme critères d'application du statut salarial ; et a tantôt eu recours à la technique de l'assimilation pour étendre certains pans de statut social des salariés à des « travailleurs sans statut »¹⁷⁶² qui deviennent ainsi des travailleurs assimilés (b).

a. Le dépassement du statut salarial par la technique de la présomption légale doublée de l'appartenance à une profession (extension intégrale du statut)

¹⁷⁵⁸ Nous reprenons les développements de Coralie Larrazet dans sa thèse préc., spéc., p. 261. Cette distinction poétique se retrouve sous la plume du doyen Carbonnier, qui illustre la sociologie juridique par référence aux travaux de Marcel Mauss et à son étude des sociétés inuit. Le droit d'été chez ces derniers est ainsi un droit d'individualisme, là où le droit d'hiver les ramène à la solidarité, à la propriété collective (J. Carbonnier, *Flexible droit*, ouvr. préc., p. 61). Par extension, le doyen Carbonnier imagine une naissance du droit à la faveur de la nuit, « dans les ténèbres animées par la peur féconde, quand l'homme, autour du feu, chercha refuge auprès de l'homme, contre les fauves, les fantômes et les ennemis [...] » (*Ibid*). Cet attachement du droit à la nuit devient un certain type de droit néanmoins, celui sanctionné par l'autorité publique, cette « nuit hostile » à l'ordre public donnant lieu à des mesures de police. Ainsi, le doyen Carbonnier relève que le couvre-feu n'est pas « qu'un expédient pour périodes exceptionnelles : Etat de guerre ou Etat de siège ». Jusqu'au XIXe siècle, et peut-être du reste au XXe à l'heure où sont écrites ces lignes, il est « sous le nom de retraite, une institution permanente de police urbaine » (*Ibid*, p. 66).

¹⁷⁵⁹ Le droit ne serait-il pas un « univers de fictions » pour reprendre les propos de Philippe Jestaz : V. P. Jestaz « Les définitions du droit : pour une définition fonctionnelle », *RTD civ.* 2020, p. 803.

¹⁷⁶⁰ C. Larrazet, thèse préc., p. 262.

¹⁷⁶¹ P. Lascoumes et E. Serverin, « Théories et pratique de l'ineffectivité », *Droit et société* 1986, p. 101-124. V. plus généralement, sur le débat autour de la distinction entre la « sociologie du droit » et la « sociologie juridique », cette dernière s'intéressant plus largement à tous les phénomènes plus ou moins teintés de droit : A.-J. Arnaud, M. J. Farinas Dulce, *Introduction à l'analyse sociologique des systèmes juridiques*, Bruxelles, Bruylant, 1998, thèse préc., note 762, p. 262.

¹⁷⁶² Selon l'expression de C. Larrazet, thèse préc., p. 223.

1178. L'article L 8221-6 du Code du travail français pose une présomption simple de non-salariat pour les travailleurs enregistrés en qualité de commerçants, artisans, professions libérales, artistes-auteurs ou agriculteurs, soit auprès du registre du commerce et des sociétés, soit auprès du registre des métiers, soit de façon générale auprès des URSSAF et du centre de formalités des entreprises. Cette présomption avait initialement été créée par la loi Madelin du 11 février 1994¹⁷⁶³ avant d'être retirée par la loi du 19 janvier 2000¹⁷⁶⁴. Elle est finalement rétablie trois ans plus tard par la loi du 1er août 2003¹⁷⁶⁵. Avant la LFSS pour 2017, l'ancien article L 613-1 du code de la sécurité sociale prévoyait quant à lui, en écho à l'article L 8221-6 du Code du travail, une liste de professions non-salariées emportant affiliation au régime de sécurité sociale des non-salariés non agricoles, à savoir notamment « le groupe des professions artisanales », le « groupe des professions industrielles et commerciales », le « groupe des professions libérales », les conjoints collaborateurs ou encore « l'associé unique des EURL ».

1179. L'articulation des dispositions du Code du travail et du Code de la sécurité sociale faisait alors apparaître une frontière entre travail salarié et non-salarié en premier lieu fondé sur l'objet de l'activité exercée corrélé à la forme prise par cette activité, ces deux éléments étant constitutifs de l'appartenance à une profession¹⁷⁶⁶. Certaines professions sont considérées comme indépendantes et l'immatriculation du travailleur en cette qualité procède d'un choix qui entraîne dès lors l'application de la présomption de non-salariat. Il n'y a qu'à titre d'exception qu'une preuve du lien de subordination peut être apportée, établissant l'existence d'un contrat de travail faisant basculer le travailleur dans le statut de salarié.

1180. C'est le Code de la sécurité sociale qui pose de la manière la plus extensive une définition positive de la subordination dans le cadre de la description du champ des bénéficiaires des assurances sociales du régime général¹⁷⁶⁷. Si donc la qualification d'indépendant tient à la nature et à la forme de l'activité professionnelle exercée, celle de salarié s'attache au contraire

¹⁷⁶³ Loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle, qui crée l'ancien article L 120-3 du Code du travail.

¹⁷⁶⁴ Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail

¹⁷⁶⁵ Loi n° 2003-721 du 1er août 2003 pour l'initiative économique.

¹⁷⁶⁶ Relevons que le rattachement du « non-salariat » à certaines professions est moins visible depuis le 1er janvier 2017 dans l'article L 611-1 du Code de la sécurité sociale qui pose désormais une définition tautologique du champ des bénéficiaires de la SSI : il s'agit des « travailleurs non-salariés », sans plus aucune référence aux groupes professionnels intéressés. L'affiliation au régime des non-salariés ne se définit ainsi plus explicitement par l'appartenance professionnelle.

¹⁷⁶⁷ CSS fr., art. L 311-2 : sont ainsi affiliées obligatoirement au régime général, les personnes « salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat ». Cet article reprend les termes du décret-loi du 28 octobre 1935 qui a étendu les assurances sociales de la loi du 5 avril 1928.

à la qualification du contrat unissant le donneur d'ordre au travailleur : c'est l'existence de cette figure de l'employeur, donnant des directives, exerçant un contrôle et pouvant sanctionner le travailleur dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle, qui est alors recherchée.

1181. Mais la profession a, à l'inverse, également servi à l'affiliation explicite de certains travailleurs au régime général¹⁷⁶⁸. Elle a permis de créer des statuts dérogeant aux règles régissant tant la catégorie des salariés que celles des non-salariés. Aux côtés de la présomption de non-salariat à destination des travailleurs immatriculés des professions indépendantes, des présomptions de contrat de travail ouvrant le droit à l'ensemble des garanties issues du droit du travail sont à l'inverse instaurées pour une série de professions : les artistes du spectacle non-inscrits au registre du commerce¹⁷⁶⁹ et les mannequins¹⁷⁷⁰, les journalistes professionnels¹⁷⁷¹ et les représentants de commerce, voyageurs-représentants-placiers¹⁷⁷². Pour d'autres professions, la présomption de contrat de travail n'est pas instaurée par les textes, mais un statut « assimilé-salarié », diminué de certains droits, est prévu : les concierges et employés de maison¹⁷⁷³, les employés à domicile¹⁷⁷⁴, les gérants et gérants non-salariés de succursales¹⁷⁷⁵ et les entrepreneurs salariés d'une CAE¹⁷⁷⁶. Enfin, les travailleurs à domicile liés à un « donneur d'ouvrage » bénéficient quant à eux de « l'ensemble des dispositions légales applicables aux salariés », même si une présomption de contrat de travail n'est pas explicitement mentionnée¹⁷⁷⁷.

1182. Ces différentes professions, qui se voient appliquer une forme de statut lié au travail, rapproché du statut du salarié, sont rattachées au régime général de la sécurité sociale, à l'instar des salariés, tel qu'il ressort des dispositions de l'article L. 311-3 du Code de la sécurité sociale. Le statut « assimilé-salarié » du droit de la sécurité sociale intègre au surplus de multiples autres

¹⁷⁶⁸ Tel est déjà le cas dans le décret-loi du 28 octobre 1935 précité, art. 1, §3, pour les professions suivantes : les travailleurs à domicile, les VRP, les agents d'assurance, les gérants de coopératives et de succursales, les employés de l'hôtellerie-restauration, les conducteurs de voitures publiques non propriétaires de leur voiture, les porteurs de bagages et les ouvreurs de lieux de spectacle.

¹⁷⁶⁹ C. trav. Fr., art. L 7121-3. Ainsi, la rémunération de ceux-ci peut soit revêtir la nature de salaire, soit celle de droits d'auteur, entraînant leur affiliation à des régimes de sécurité sociale distincts, le régime général ou le régime des artistes-auteurs. En pratique, la double affiliation est courante.

¹⁷⁷⁰ C. trav. Fr., art. L 7123-3. La présomption n'est pas même renversée s'il est établi que le travailleur bénéficie d'une « liberté d'action ».

¹⁷⁷¹ C. trav. Fr., art. L 7112-1.

¹⁷⁷² C. trav. Fr., art. L 7313-1.

¹⁷⁷³ C. trav. Fr., art. L 7211-3 prévoyant les dispositions particulières du Code du travail qui leur sont applicables.

¹⁷⁷⁴ C. trav. Fr., art. L 7221-2.

¹⁷⁷⁵ C. trav. Fr., art. L 7321-3 et L 7322-1.

¹⁷⁷⁶ C. trav. Fr., art. L 7331-2.

¹⁷⁷⁷ C. trav. Fr., art. L 7413-1.

catégories de travailleurs, tels que les gérants minoritaires de SARL¹⁷⁷⁸ ou les présidents et dirigeants des SAS et des SELAS, y compris dans le cas où il s'agirait d'une SAS ne comportant qu'un seul associé-dirigeant, donc en principe indépendant. L'existence de ces statuts particuliers permet de dresser le constat qu'il est possible de relever du régime général sans contrat de travail, voire d'être indépendant tout en étant affilié au régime général, d'être considéré comme salarié sans bénéficier de l'ensemble des dispositions protectrices du Code du travail, ou encore d'être un artiste percevant à la fois des salaires et des droits d'auteur, relevant de deux régimes de sécurité sociale différents pour une même activité, le régime général et un régime de non-salariés.

b. Le dépassement du statut salarial par le recours à la méthode de l'assimilation¹⁷⁷⁹ (extension partielle)

1183. L'émergence des travailleurs de plateformes de mise en relation par voie électronique, nouveaux venus de la septième partie du Code du travail¹⁷⁸⁰, a également démontré que l'on pouvait être considéré comme indépendant, en particulier en droit de la sécurité sociale¹⁷⁸¹, tout en se voyant reconnaître explicitement certains droits inspirés du droit du travail, en particulier ceux issus des relations collectives.

1184. Ainsi, le législateur français a reconnu à ces travailleurs le droit d'organiser collectivement un « refus concerté de fournir des services pour défendre des revendications professionnelles »¹⁷⁸² et celui de faire valoir des intérêts collectifs en constituant une organisation syndicale¹⁷⁸³. Prudemment, ce droit à l'action collective n'a toutefois pas été qualifié de droit de grève, probablement pour qu'il ne puisse pas en être déduit que ces travailleurs sont des salariés ou qu'à l'inverse, d'autres travailleurs indépendants puissent également prétendre à une protection par le droit de leurs actions collectives de cessation de services. Les travailleurs non-salariés qui ne contractent pas avec une plateforme peuvent ainsi

¹⁷⁷⁸ Ainsi, c'est la part détenue dans le capital de l'entreprise qui détermine si le gérant relève du régime général ou de la SSI.

¹⁷⁷⁹ Pour aller loin sur la technique de l'assimilation, v. not. Emeric Nicolas et Stefan Goltzberg, *L'assimilation en droit : essai de philosophie de la technique juridique*, Paris, Dalloz, 2022, 188 p. ; V. ég. A. Jeammaud, « L'assimilation des franchisés aux salariés », art. préc., p. 158.

¹⁷⁸⁰ La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 crée ainsi les articles L. 7341-1 et suivants du Code du travail.

¹⁷⁸¹ En rupture avec le mouvement visant au contraire à reconnaître par principe le statut de salarié, avec quelques aménagements, qui a prévalu pour les autres professions de la septième partie du Code du travail.

¹⁷⁸² F. Masson, « Un droit de grève en droit des contrats ? À propos des "mouvements de refus concerté" de fournir des services à une plateforme numérique », *Dr. soc.* 2017, p. 861.

¹⁷⁸³ C. trav. Fr., art. L 7342-5 et L 7342-6.

« faire grève », mais en l'absence de reconnaissance de leur « droit de grève », ils engagent leur responsabilité contractuelle et s'exposent à des sanctions et à la rupture du contrat les liant à leur donneur d'ordre¹⁷⁸⁴.

1185. Le droit du travail et de la sécurité sociale est donc en réalité un monde de nuances, qui embrasse la complexité des situations de travail et ne se borne pas à reconnaître deux catégories de travailleurs, les subordonnés et les autres. Le statut au sens du droit de la sécurité sociale, en particulier, est empreint d'une fictivité que l'on ne retrouve pas en droit du travail : de nombreux travailleurs indépendants peuvent en effet relever du statut « assimilé-salarié » et du régime général, notamment par le choix de la forme sous laquelle ils vont exercer leur activité¹⁷⁸⁵.

1186. Si la profession a pendant longtemps été un critère déterminant d'affiliation aux régimes de sécurité sociale des non-salariés, que ce soit naturellement pour les régimes purement professionnels — agriculteurs, artistes-auteurs, avocats, médecins — ou pour des régimes interprofessionnels comme celui des commerçants, artisans et professions libérales, l'affiliation au régime général a quant à elle été plutôt entendue de manière extensive par le législateur, au-delà de la distinction entre travail subordonné et travail indépendant. Dès lors, les catégories juridiques tendent, en droit du travail, à embrasser les contours des groupes sociaux, là où le lien entre catégorie juridique et groupe social semble être davantage distendu et fragmenté en droit de la sécurité sociale, notamment depuis la création des indépendants « assimilés-salariés ».

1187. Avec les travailleurs des plateformes numériques s'opère de surcroît un tournant : à l'inverse de ce qui a pu être fait pour les autres catégories professionnelles de la septième partie du Code du travail, il n'est pas dérogé à la présomption de non-salariat de l'article L. 8221-6 du Code du travail, mais ces travailleurs se voient néanmoins reconnaître des « droits » — assortis de peu de garanties — inspirés des relations collectives de travail. Au surplus, ces droits ne sont pas issus explicitement du Code du travail, aucun renvoi n'étant opéré vers telle ou telle partie du Code¹⁷⁸⁶. Il semblerait donc que la tendance soit d'étendre ponctuellement certaines protections inspirées de celles traditionnellement rattachées au statut de salarié, non pas en

¹⁷⁸⁴ A. Supiot, « Revisiter les droits d'action collective », *Dr. soc.* 2001, p. 687.

¹⁷⁸⁵ Les travailleurs non-salariés ayant choisi d'exercer leur activité sous la forme de la SAS ou de la SASU.

¹⁷⁸⁶ Sur la reconnaissance du statut « non-salarié » et sur l'octroi, néanmoins, de droits supplémentaires en matière de droit du travail (droit aux congés-payés, durée du travail, santé et sécurité), v. le cas particulier des gérants non-salariés des succursales de commerce et de détail alimentaire (C. trav., art. L 7322-1 et s.).

fonction de l'activité exercée par le travailleur¹⁷⁸⁷, mais en fonction d'un déséquilibre des rapports juridiques entre le travailleur et son cocontractant, tout en plaçant ces protections hors des catégories existantes du droit du travail. S'agirait-il des prémices d'un droit du travail non-salarié qui viendrait organiser des protections en droit des contrats suivant l'esprit du droit du travail, mais sans relever explicitement des droits des salariés ?

1188. Si tel est le cas, peut-être est-il particulièrement paradoxal qu'une telle construction s'opère par réaction à l'émergence des travailleurs de plateformes, loin de constituer l'archétype sociologique du travailleur indépendant. Il convient en effet de relever que c'est le droit du travail qui est souvent analysé comme ayant vocation à embrasser une grande diversité de situations de travail, par son caractère « réaliste »¹⁷⁸⁸, l'extension de son champ d'application s'opérant par une diversification de son contenu. Celui-ci demeure la branche du droit privilégiée pour traiter des « rapports juridiques asymétriques entre employeur et salarié »¹⁷⁸⁹. Autrement dit, le collectif en droit du travail est un collectif regroupant des intérêts divergents, rassemblés au sein d'une même activité productive¹⁷⁹⁰, forme de collectif que l'on ne retrouve pas, par définition, chez les travailleurs non-salariés.

1189. Il s'agit là, sans doute, de la frontière entre le statut au sens du droit du travail et le statut au sens du droit de la sécurité sociale. Si des éléments du statut au sens du droit du travail peuvent ainsi être étendus à certains travailleurs non-salariés, c'est en ce que ces derniers, dans la réalité concrète de leur activité, se rapprochent des salariés, notamment par une faiblesse économique qui viendrait déséquilibrer les relations contractuelles ayant pour objet leur travail au profit d'un donneur d'ordre.

1190. Dès lors, et parce que la solidarité face aux risques de la subordination n'est pas de même nature que celle face aux risques de l'existence, il convient de distinguer le mouvement d'extension de la sécurité sociale aux non-salariés compte tenu de leurs besoins ou de leur exposition aux risques sociaux, de celui visant à apporter des protections davantage liées au développement de leur état de dépendance, le premier entrant dans le champ du droit de la

¹⁷⁸⁷ Qui ne semble pas pouvoir être qualifiée de « profession » dans le cas du « travailleur utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique », alors qu'il apparaît plutôt qu'il s'agisse d'une modalité technique et contractuelle particulière d'exercice de la profession artisanale de chauffeur VTC ou de taxi, ou de la profession commerciale de livreur, par exemple.

¹⁷⁸⁸ L. Willocx, *Réalisme et rationalités de la législation relative aux ouvriers et à ceux qui les emploient : 1791-1841 : contribution à une critique du droit du travail*, thèse Lyon-Lumière, 2019, p. 70 et s.

¹⁷⁸⁹ J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 24e éd., 2008, p. 46 et s.

¹⁷⁹⁰ Sur ces notions de « communauté » et de « collectif », v. not. Les travaux de Perroux cités et analysés par Laurent Willocx : F. Perroux, « La personne ouvrière et le droit du travail », *Esprit*, n° 42, mars 1936, p. 866.

sécurité sociale là où le second relève du droit du travail, que ce soit par une intégration pure et simple au statut salarial ou par la création d'un statut particulier¹⁷⁹¹.

1191. Avec les travailleurs de plateformes, force est de constater qu'il ne s'agit que de donner un statut dégradé du travail à certaines catégories, sous prétexte de leur octroyer un statut social, qui ne se justifie pas principalement par l'exposition au risque ou par le besoin, critères du droit de la sécurité sociale, mais par le déséquilibre des rapports contractuels et l'état de dépendance, se rapprochant de l'idée de subordination, critère du droit du travail. Malgré les vives critiques qu'elles suscitent dans la doctrine¹⁷⁹², ces différentes tentatives d'extension du droit social comparé peuvent inspirer le législateur burkinabè.

B. Les aménagements du droit de la sécurité sociale

1192. L'application d'un droit social socle suppose, d'une part, une affirmation de l'autonomie du droit de la protection sociale par rapport au droit du travail (1) et, d'autre part, la garantie de nouveaux droits sociaux au bénéfice de tous les travailleurs quel que soit leur statut social (2) notamment par l'institution d'une assurance sociale obligatoire pour les indépendants (3).

1. L'affirmation de l'autonomie du droit de la protection sociale par rapport au droit du travail

1193. L'affirmation de l'autonomie du droit de la protection sociale par rapport au droit du travail nécessite une recomposition des critères d'application du droit de la sécurité sociale obligatoire aux travailleurs non-salariés ou ceux dont le lien de subordination ne peut être établi que difficilement. De plus, face à l'inapplication du statut salarié existant dans un contexte de

¹⁷⁹¹ Concernant en particulier les travailleurs des plateformes, l'extension de garanties en matière d'ATMP issues de la loi du 8 août 2016 procède, à la fois d'un constat de leur exposition au risque, mais également, dans sa technique de mise en œuvre (un contrat collectif d'assurance souscrit par la plateforme, sous réserve d'un certain seuil de chiffre d'affaires réalisé par le travailleur avec cette dernière) d'un constat de dépendance. Cette confusion entre ce qui relève du droit de la sécurité sociale et du droit du travail est sans doute source d'incohérence, au détriment des solidarités. En effet, un système plus ambitieux inscrit dans la solidarité nationale et rattaché à la sécurité sociale aurait permis d'assurer plus efficacement les travailleurs de plateformes exposés aux risques professionnels, en leur qualité de travailleurs ou de personnes, et peu importe le chiffre d'affaires réalisé avec une plateforme (droit de la sécurité sociale), là où des obligations en matière de santé et de sécurité à la charge de la plateforme auraient permis de tenir compte du fait que c'est bien cette dernière qui fixe les conditions de travail et organise le service presté par les chauffeurs et livreurs (droit du travail).

¹⁷⁹² V. not. Dossier « Quel avenir pour les plateformes après le rapport Frouin ? », *Dr. soc.* 2021, p. 201 et s.

relations de travail marqué fortement par la non saisine du juge, l'espoir d'un possible rétablissement du statut réel par le juge¹⁷⁹³ s'amenuise considérablement.

1194. Dans ces circonstances, nous pensons que pour améliorer la législation protectrice en matière de travail et de sécurité sociale au bénéfice des travailleurs non-salariés, il convient d'y introduire la santé-sécurité au travail. Cela pourrait passer par la reconnaissance d'un droit d'accès aux soins et de prévention des risques professionnels pour tous les travailleurs peu important leur statut professionnel concerné. Cependant, une question préalable ne peut être occultée et doit être traitée. Il s'agit de la (re)définition pertinente du concept de travailleur en vue de l'application des dispositions spécifiques qui seront intégrées au Code du travail.

1195. En l'état actuel du droit du travail, en effet, la protection garantie est organisée seulement dans le cadre du salariat, qui se définit nécessairement par l'existence d'un lien de subordination juridique. Cependant, l'émergence et le développement de nouvelles formes de travail, sans droits, notamment dans l'économie informelle, imposent, pour la protection du travailleur, un dépassement du critère de la subordination juridique (**a**) et la prise en compte de critères supplémentaires non cumulatifs (**b**).

a. Le dépassement de la centralité du critère de la subordination

1196. Qualifié par tous les manuels de droit du travail comme l'élément le plus fondamental du contrat de travail, le lien de subordination est le critère qui permet de délimiter le champ du travail dépendant de celui du travail indépendant¹⁷⁹⁴. Toute la difficulté consiste à cerner la notion de subordination pour déterminer avec précision le champ d'application du droit du travail¹⁷⁹⁵. Or, il est certain qu'à défaut de rapporter la preuve d'un état de subordination, le bénéficiaire des droits sociaux attachés au travail est exclu.

1197. Le salariat suppose en outre l'existence d'une activité essentiellement monétarisée¹⁷⁹⁶. Ainsi, la rémunération qui est prise en compte pour l'application du droit du travail et de la sécurité sociale s'analyse principalement au salaire et accessoirement aux compléments du

¹⁷⁹³ V. C. Larrazet, thèse préc., spéc., p. 268-278.

¹⁷⁹⁴ Sur la notion de contrat de travail et les inclusions et exclusions spéciales du champ d'application des règles du Code du travail, v. not. G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, ouvr. préc., p. 269-290. V. ég. S. Tournaux, *Droit du travail*, ouvr. préc., p. 258 et P. Kiemdé, *Droit du travail et de la sécurité sociale au Burkina Faso*, ouvr. préc.

¹⁷⁹⁵ F. Petit, *Droit des relations individuelles de travail, les différents contrats de travail : formation, exécution, rupture*, Paris, Galiano éditeur, 2007, p. 17.

¹⁷⁹⁶ C. trav., art. 192.

salaires dont les avantages en nature. Tel est le cas, par exemple, du régime juridique spécifique applicable aux employés de maison¹⁷⁹⁷ qui détermine les valeurs pécuniaires correspondant aux avantages comme la nourriture et le logement.

1198. Cependant, force est de constater que les particularismes des activités informelles conduisent dans les faits à l'exclusion de celles-ci du champ de la protection du droit social en vigueur. En effet, on observe que dans ces relations de travail, la rémunération, entendue comme contrepartie à une prestation de travail, apparaît d'abord dans son aspect non pécuniaire en particulier à travers la gratification morale que ces activités professionnelles confèrent au travailleur dans sa communauté. Ensuite, quand une rétribution existe, elle s'exprime par un faible salaire. Par conséquent, dans l'économie informelle, le travailleur est par définition vulnérable¹⁷⁹⁸. Il peut ainsi s'agir d'un emploi informel donnant lieu à un rapport de travail de fait subordonné, mais liant le travailleur à un employeur pauvre¹⁷⁹⁹, qui plus est généralement un proche.

1199. En l'absence d'un contrat écrit et compte tenu du manque d'organisation, la preuve de la subordination est difficile à rapporter. Or, il est important de savoir s'il s'agit d'une relation de travail ou d'une simple entraide familiale ; le bénévolat et l'entraide amicale ou familiale étant exclusifs du salariat¹⁸⁰⁰. Tel est le cas, dans les secteurs de la restauration ou du travail domestique, en général très faiblement rémunéré où le « confiage d'enfant » à des fins de travail continue de prospérer même si on peut constater l'émergence d'une forme de contractualisation opérée dans le cadre des associations de placement des « femmes »¹⁸⁰¹ de ménage.

1200. Pour prendre en compte le travail informel, les nouveaux défis auxquels sont confrontés les droits étatiques sont nombreux et semblent irréalisables dans le cadre des instruments juridiques actuels. Pour y arriver, il est indispensable de réorganiser les conditions d'ouverture des garanties du droit de la protection sociale en admettant par exemple comme hypothèse une

¹⁷⁹⁷ Décret n° 2010-807/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 fixant les conditions de travail des gens de maison. JO n° 03 du 20 janvier 2011, art. 10.

¹⁷⁹⁸ J. K. Dakoury, thèse préc., p. 370.

¹⁷⁹⁹ Sont exclus ici tous les cas de fraude au droit social qui concerne les employeurs qui cherchent à contourner les obligations pesant sur eux afin de se faire le maximum de profit possible au besoin en sacrifiant les droits des travailleurs. Dans cette hypothèse, le mécanisme judiciaire de la requalification de la relation de travail prévu par le Code du travail s'applique : C. trav., art. 2 préc.

¹⁸⁰⁰ F. Gaudu et R. Vatinet, « Les contrats du travail : contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux », in Jacques Ghestin (dir.), *Traité des contrats*, art. préc., p. 36.

¹⁸⁰¹ La référence aux femmes et non aux travailleurs est délibérée. Elle se justifie par le fait qu'en pratique le travail domestique a le visage féminin. Le travailleur qu'il s'agit de protéger ici est pour la plupart du temps une travailleuse. Les hypothèses peu fréquentes dans lesquelles le travail domestique concerne les hommes sont des situations de travail formel généralement conformes aux garanties prévues par la législation sociale.

recomposition de la subordination juridique. Une recomposition de la subordination juridique ne signifie pas l'abandon du modèle du salariat et l'institution d'un droit professionnel étendu à l'activité¹⁸⁰², notion que d'aucuns admettent comme « vaste et neutre »¹⁸⁰³. À tout le moins, l'exigence de réalisme voudrait que l'on s'en méfie, en l'occurrence pour un pays comme le Burkina Faso qui fait partie des plus pauvres du monde. Cependant, « les transformations observées dans la pratique du pouvoir au sein de la relation de travail n'ont pas conduit jusqu'à présent à remettre en cause la place centrale de la subordination dans la qualification juridique du contrat de travail. En revanche, le maintien de ce critère est devenu de plus en plus complexe, rendant toujours plus incertaines les frontières du salariat »¹⁸⁰⁴.

1201. S'il faut garder le statut du salariat qui ouvre droit à la protection sociale uniquement par l'existence d'un contrat de travail fondé sur un lien de subordination juridique, il est nécessaire d'opérer une recomposition de la protection du travailleur. Pour ce faire, il convient de construire des critères supplémentaires à la subordination juridique.

b. La prise en compte de critères substitutifs à la subordination juridique

1202. L'examen du critère central de la subordination juridique permet de mettre en lumière l'insuffisance, voire l'absence totale de protection par le droit positif des travailleurs autonomes et indépendants, ce qui accentue la vulnérabilité de ces catégories de travailleurs¹⁸⁰⁵. Pour lutter efficacement contre cette vulnérabilité du travailleur, il convient de reconnaître comme complémentaires à la subordination juridique des indices qui permettent l'extension de certaines protections du droit du travail et du droit de la protection sociale à tous les travailleurs et en particulier ceux exerçant dans l'économie informelle.

1203. Ces indices s'expriment tout d'abord par la prise en compte de l'exposition aux risques professionnels comme fondement juridique de l'extension de la couverture sociale au bénéfice des travailleurs autonomes et indépendants. Ensuite, dans une perspective de perfectibilité du

¹⁸⁰² L'activité désigne : « l'ensemble des tâches, loisirs ou autres occupations d'une personne ». Il convient cependant de retenir l'expression activité professionnelle entendue comme un « travail, dépendant ou indépendant, qui se caractérise par l'accomplissement régulier de certains actes, par opposition à travail occasionnel, et par la poursuite d'un but lucratif » : G. Cornu (dir.), *Vocabulaire juridique*, ouvr. préc., p. 29.

¹⁸⁰³ D. Gardes, thèse préc., p. 195. V. ég. F. Gaudu, « Travail et activité », art. préc., p ; 119 et A. Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi...*, ouvr. préc., p. 87. Selon ce dernier auteur, « l'activité est inséparable de la vie, or les droits sociaux liés à la vie sont des droits sociaux universels. C'est que la référence à l'activité n'est pas de nature à fonder des droits spécifiques ».

¹⁸⁰⁴ A. Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi...*, ouvr. préc., p. 38.

¹⁸⁰⁵ CIT, *Travail décent et économie informelle*, Rapport VI, 90^e session, Genève, 2002.

droit social, il est opportun de considérer la faiblesse du salaire¹⁸⁰⁶ qui apparaît comme un des caractères principaux du travail dans l'économie informelle afin de modifier le seuil à partir duquel le travailleur accède à la protection sociale.

- **L'exposition aux risques professionnels justifiant l'extension de la couverture sociale aux travailleurs autonomes et indépendants**

1204. Si c'est la qualification du travailleur qui ouvre droit aux protections prévues par la législation sociale, l'exposition aux risques professionnels doit être prise en compte dans cette qualification.

1205. Le risque professionnel est défini comme un événement dont l'occurrence met en danger des personnes dans le cadre de l'exercice de leur métier. Les événements qui conduisent à des risques professionnels sont souvent connus, mais ils sont incertains, surtout pour les effets conjugués dont la combinaison peut aboutir à un très grand nombre de possibilités. Ces risques doivent être évalués afin de mettre en place des actions de prévention pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles¹⁸⁰⁷.

1206. Travaillant sur les risques psychosociaux de façon générale, des spécialistes ont souligné que : « si la vie au travail est menacée, les bases de l'emploi productif et du développement socio-économique le sont aussi »¹⁸⁰⁸. De plus, la protection des travailleurs contre les maladies et les blessures résultant de leur emploi est l'un des principaux objectifs de l'OIT, comme l'énonce sa Constitution depuis 1919. Le droit fondamental au plus haut niveau possible de santé au travail et à un environnement permettant à tout travailleur, dans tout lieu de travail, de vivre une vie productive sur les plans tant social qu'économique apparaît également dans cette constitution. Le droit à des conditions de travail et à un environnement décent, sûr et salubre a été réaffirmé dans la Déclaration de Philadelphie de 1944 et dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008¹⁸⁰⁹.

1207. Mais les risques psychosociaux semblent concerner davantage les questions de santé mentale. Néanmoins, leur appréhension par le droit reste difficile y compris en droit comparé.

¹⁸⁰⁶ *Ibid.*, p. 1.

¹⁸⁰⁷ Pour aller plus loin sur l'intérêt de l'évaluation des risques professionnels, V. not. L'étude faite par l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles : [INRS, Dossier Evaluation des risques professionnels, s. d., 13 p.](#)

¹⁸⁰⁸ V. Préf. de Valentina Forastieri, spécialiste principale de la santé au travail, la promotion de la santé et du bien-être au BIT, in Loïc Lerouge (dir.), *Risques psychosociaux au travail en droit social: approche juridique comparée, France, Europe, Canada, Japon*, Paris, Dalloz, 2014.

¹⁸⁰⁹ V. Préf. de V. Forastieri, ouvr. préc.

Par exemple, selon Monsieur Loïc Lerouge, « Parler de "risques psychosociaux" va au-delà du traitement du sujet des risques professionnels »¹⁸¹⁰. Le même auteur relève en l'occurrence, que « les pays nordiques, qui sont d'une culture de santé mentale au travail bien plus ancienne que la France, se fondent sur l'environnement de travail qui prend en compte l'ensemble des éléments attenants et en lien avec le travail : les *Working Environment Act*. Les risques professionnels seraient donc plus restrictifs (et) renverraient plus spécifiquement à l'hygiène et la sécurité »¹⁸¹¹.

1208. Nous considérons néanmoins que si l'on parvenait déjà à prendre en compte les risques professionnels dans la qualification du travailleur, nous aurions fait un grand pas vers la protection des travailleurs dans l'économie informelle au Burkina Faso. En effet, l'exposition aux risques professionnels peut s'observer à travers la pénibilité au travail. Concept complexe, le mot « pénibilité » vient de l'adjectif *pénible* qui est attaché au nom *travail* et qui désigne, selon le dictionnaire Larousse, un travail qui se fait avec peine, avec fatigue. La pénibilité est liée donc aux conditions difficiles du travail. C'est ainsi que le droit du travail français¹⁸¹² la définit par deux caractères cumulatifs. Premièrement, une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Secondement, ces facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées¹⁸¹³ à des environnements physiques agressifs¹⁸¹⁴ ou à certains rythmes de travail¹⁸¹⁵.

1209. Le mot pénibilité n'apparaît pas dans le Code burkinabè du travail¹⁸¹⁶. Pour autant, le législateur burkinabè n'est pas indifférent au problème que représentent la santé et la sécurité au travail auquel il réserve un titre V¹⁸¹⁷. Le Code du travail impose notamment une obligation générale de sécurité à l'employeur. Il prévoit ainsi que « le chef d'établissement prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des

¹⁸¹⁰ L. Lerouge (dir.), *Risques psychosociaux au travail en droit social...*, ouvr. préc., p. 4.

¹⁸¹¹ *Ibid.*

¹⁸¹² C. trav. Fr, art. L. 1421-3-1 et D. 4121-5. Ces dispositions sont issues de la réforme des retraites des lois n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 et n° 2014-873 du 4 août 2014. Signalons toutefois que les critères de la pénibilité font actuellement l'objet d'intenses débats entre gouvernement et partenaires sociaux et sont susceptibles de connaître une modification avec une nouvelle réforme des retraites en cours.

¹⁸¹³ Not., les manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques.

¹⁸¹⁴ S'agissant par ex., des agents chimiques dangereux, travaux en milieu hyperbare, bruit, températures extrêmes.

¹⁸¹⁵ Par ex., travail de nuit, en équipes successives alternantes, travaux répétitifs.

¹⁸¹⁶ Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso.

¹⁸¹⁷ *Ibid.*, livre V.

travailleurs de l'établissement y compris les travailleurs temporaires, les apprentis et les stagiaires »¹⁸¹⁸.

1210. En outre, la référence aux conditions difficiles de travail et aux travaux pénibles n'est pas méconnue du droit burkinabè du travail qui la reverse dans le champ d'application de la convention collective. L'article 117 de ce Code prévoit ainsi que « les conventions collectives de travail peuvent (...) contenir notamment des indemnités pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, salissants »¹⁸¹⁹, des conditions particulières de travail des femmes¹⁸²⁰ et des adolescents¹⁸²¹.

1211. Comme cela a été rappelé par certains, une bonne partie du travail informel s'exerce sur les trottoirs, sans abri, et suivant une durée de travail quasi illimitée¹⁸²². Les « conditions particulières »¹⁸²³ dont traite le Code du travail ne sont donc guère étrangères au travail dans l'économie informelle. Seulement, ces catégories particulières de travailleurs ont rarement accès à la prise en considération de ses conditions de travail dans l'élaboration de politiques publiques adaptées. Afin de pouvoir les mobiliser en faveur du travail informel, les dispositions du Code du travail doivent être réformées. Une manière de les mobiliser serait d'intégrer le critère de l'exposition aux risques professionnels dans la détermination du champ d'application personnel de la protection assurée par la législation sociale.

1212. Conscient du fait que la pénibilité est un véritable problème de société, le législateur français a en effet prévu des dispositions applicables à toutes les entreprises, quels que soient leur taille, leur statut juridique et leur secteur d'activité¹⁸²⁴. Du reste, on retrouve des dispositions similaires dans les législations africaines. Ainsi, notre recherche confirme une double hypothèse. Une première hypothèse qui est que le problème apparaît dans la mise en œuvre des dispositions législatives. Une seconde hypothèse consiste à dire que le problème de la mise en œuvre découle du problème initial qu'il convient de rechercher dans la norme elle-même en ce qu'elle ne serait pas adaptée. Les analyses des auteurs comme les Professeurs Moussa Samb et Ousmane Sidibé en matière de prévention et de gestion respectivement des conflits sociaux et de traitement des risques professionnels en Afrique permettent de fonder

¹⁸¹⁸ C. trav., art. 236, al. 1.

¹⁸¹⁹ C. trav., art. 117, al. 5.

¹⁸²⁰ *Ibid.*, al. 8.

¹⁸²¹ *Ibid.*, al. 9.

¹⁸²² J. K. Dakoury, *La protection de l'emploi en Côte d'Ivoire*, thèse préc., spéc. p. 371.

¹⁸²³ C. trav., art. 117.

¹⁸²⁴ C. trav. Fr., art. L. 4121-1.

solidement ces deux hypothèses. Qu'en est-il alors du salaire en tant que critère du contrat du travail et donc comme élément d'application de la législation sociale ?

- **La prise en compte de la faiblesse du salaire pour la protection dans l'économie informelle**

1213. En plus de l'exposition aux risques professionnels, le travail dans l'économie informelle se caractérise par la faiblesse du salaire. Il convient de rappeler que le contrat de travail est un contrat à titre onéreux. Le salaire a trait à la contrepartie financière ou monétaire d'une prestation de travail.

1214. Ainsi, dans l'économie informelle, la faiblesse du salaire est généralement doublée d'une dépendance économique du travailleur soit d'un donneur d'ordre, soit de l'activité elle-même. Pour compléter le critère de la subordination juridique pour la protection des travailleurs, il faut prendre en compte la faiblesse du salaire dans les situations de dépendance économique. Mais de quelle dépendance économique parle-t-on ?

1215. En 2016, le dernier rapport de l'INSD indiquait notamment qu'une des caractéristiques de l'emploi informel est qu'une proportion importante d'actifs sont rémunérés en nature¹⁸²⁵. Tel est le cas, par exemple, des conditions de travail de la plupart des gens de maison communément appelés les travailleurs domestiques. Ce qui a amené le gouvernement à adopter un décret consacré aux conditions de travail des gens de maison¹⁸²⁶. Selon ce texte, « sont réputés gens de maison ou employés de maison, les travailleurs attachés au service du ménage ou occupés aux travaux de la maison par un ou plusieurs employeurs ne poursuivant pas au moyen de ces travaux des fins lucratives »¹⁸²⁷.

1216. En lieu et place d'un contrat de travail, le décret de 2010 impose à l'employeur la rédaction d'une lettre d'engagement stipulant l'emploi, le salaire et les accessoires de salaire convenus, la catégorie accordée et la durée du contrat de travail (art. 3, al. 1^{er}). Également, pour tenir compte du caractère intermittent du travail, la durée de présence en service est fixée à 60 heures par semaine correspondante à 40 heures de travail effectif (art. 4, al. 1^{er}).

1217. Le décret de 2010 aborde diverses autres questions. Certaines de ces questions sont nécessaires et traduisent une volonté réelle de prendre en compte la situation particulière des

¹⁸²⁵ INSD, ENSI-2015. Thème 2 : Caractéristique sociodémographiques, Ouagagougou, 2016, 46 p.

¹⁸²⁶ Décret n° 2010-807/PRES/PM/MTSS du 31 déc. 2010 fixant les conditions de travail des gens de maison, JO n° 3 du 20 janv. 2011.

¹⁸²⁷ *Ibid.*, art. 2.

gens de maison¹⁸²⁸. Certaines autres, à l'inverse, montrent à quel point le gouvernement ne mesure pas, ou à tout le moins mesure mal les conditions de travail des gens de travail, tant les mesures proposées semblent déconnectées de la réalité des acteurs marquée par l'absence quasi généralisée de contrat écrit¹⁸²⁹.

1218. En vérité, à l'exception des grands restaurants ou hôtels et autres entreprises appartenant au secteur formel, toutes ces expressions telles la classification professionnelle, l'avancement, ou encore la promotion catégorielle, etc., sont étrangères aux acteurs du travail de maison. Il y a donc très peu de chance de les voir appliquer.

1219. Qu'à cela ne tienne, pour se concentrer sur l'objectif de protection des travailleurs, deux dispositions particulières du décret de 2010 méritent que l'on s'attarde à leur examen. Il s'agit des articles 10 et 15. L'article 15 évoque expressément « le caractère particulier » du travail domestique. Il prévoit, en effet, qu'en raison du caractère particulier des relations professionnelles entre le domestique et son employeur, chacune des parties peut mettre fin à tout moment à son engagement moyennant un préavis d'un mois ou une indemnité compensatrice, excepté le cas de faute lourde. Quant à l'article 10, il prévoit que lorsque la nourriture et le logement sont fournis, les valeurs mensuelles maxima des remboursements sont fixées ou modifiées par décret.

2. La garantie d'extension des droits sociaux

1220. Dans la perspective d'élaboration d'un droit social socle des personnes en activité professionnelle, nous pensons qu'il serait utile de consacrer de nouveaux droits sociaux. Il s'agirait avant tout de créer un régime simplifié d'accès aux soins fondé sur l'exposition aux risques professionnels (a) puis d'instituer une assurance sociale obligatoire pour les travailleurs indépendants (b).

a. La création d'un régime simplifié d'accès aux soins fondé sur l'exposition aux risques professionnels

¹⁸²⁸ *Ibid.* V. not. Les dispositions traitant de la répartition des temps de travail (art. 4, al. 2 et 3) et de repos journalier et hebdomadaire (art. 5 et 7), des heures supplémentaires (art. 6) et des primes d'ancienneté (art. 9).

¹⁸²⁹ *Ibid.*, v. art. 14, 17 et 18 sur les multiples obligations formelles imposées à l'employeur.

1221. La couverture des risques sociaux dans l'économie informelle est le plus grand défi à relever. Pour prendre en compte véritablement les travailleurs de l'économie informelle dans le droit burkinabè de la protection sociale, nous proposons d'intégrer des dispositions spécifiques à ces travailleurs.

1222. Dans cette perspective, le droit social doit protéger la santé et la sécurité au travail de tous les travailleurs en particulier les travailleurs quel que soit le statut professionnel. Ce n'est peut-être pas la panacée, mais on considère qu'une des stratégies les plus pertinentes pour assurer un minimum de garanties aux travailleurs de l'économie informelle passera par le respect effectif des principes et droits fondamentaux au travail et la santé-sécurité au travail.

b. L'institution d'une assurance vieillesse obligatoire et d'une allocation de solidarité aux anciens travailleurs âgés

1223. La pension de retraite pour les travailleurs de l'économie informelle sera dualiste. Une pension contributive et un minimum vieillesse non contributive pour les plus faibles revenus afin de tenir compte des réalités sociales, l'économie informelle étant, faut-il le rappeler, une économie de subsistance dans la plupart du temps. Le montant de la pension minimale et la durée de stage devront être définis dans le cadre d'une convention entre les associations des travailleurs et la CNSS.

1224. Par ailleurs, les actions de solidarités en faveur des personnes âgées sont diverses et variées suivant en général les capacités économiques et la volonté politique des Etats. Elles ont trait parfois à l'accès à des « droits à »¹⁸³⁰ pouvant toucher au logement, à la prise en charge de la santé ou encore à l'attribution d'allocations aux personnes âgées. Des dispositifs similaires d'actions sociales existent au Burkina Faso¹⁸³¹. En 2012, le pays a adopté sa première Politique nationale de la protection sociale (PNPS)¹⁸³². Celle-ci intègre les deux volets de la protection sociale à savoir les assurances sociales et les filets sociaux. Il s'agit, du point de vue matériel,

¹⁸³⁰ V. M. Picard, *Le droit à. Étude de législation française*, ouvr. préc., p. 300.

¹⁸³¹ L'action sociale touche aux domaines de la protection et de la promotion des groupes sociaux spécifiques tels que les personnes vivantes avec le VIH/SIDA et les IST, l'enfant et l'adolescent et la femme. V. not, [ministère de l'Action sociale et de la solidarité nationale, Politique nationale d'action sociale, Ouagadougou, avr. 2007, 69 p.](#)

¹⁸³² Pour une analyse critique sur la PNPS, v. not. K. Kadio, Ch. Dagenais, V. Ridde, « Politique nationale de protection sociale du Burkina Faso : contexte d'émergence et stratégies des acteurs », *Revue française des affaires sociales* 2018/1, p. 63-84. V. ég. Kadidiatou Kadio, Aboubacar Ouédraogo, Yamba Kafando et Valéry Ridde, « Emergence et formulation d'un programme de solidarité pour affilier les plus pauvres à une assurance maladie au Burkina Faso », *Sciences Sociales et Santé* 2017/2, p. 43-68.

essentiellement de l'accès aux soins en tant que droit fondamental à la santé¹⁸³³ et, du point de vue personnel, les femmes et enfants âgés de moins de cinq ans¹⁸³⁴.

1225. Néanmoins, à l'état actuel du droit de la protection sociale, aucun dispositif ne prévoit une allocation aux personnes âgées. Or, le système contributif de la pension de retraite de la sécurité sociale obligatoire ne couvre que le secteur formel faiblement représentatif des anciens actifs. En outre, s'y ajoute un essoufflement des solidarités traditionnelles pour diverses raisons dont les principales s'analysent à la nucléarisation de la cellule familiale, à l'exode rural et à une tendance à l'individualisation qui se confirme de plus en plus en l'occurrence dans les grands centres urbains.

1226. Dans un tel contexte, la mise en place d'une allocation de solidarité aux anciens travailleurs, voire aux personnes âgées, sera un puissant marqueur de la solidarité nationale (institutionnelle), du moins un renforcement des solidarités traditionnelles. On trouve des allocations similaires en droit comparé, notamment français, avec le minimum vieillesse ou l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA)¹⁸³⁵. L'ASPA est une prestation sociale versée sans contrepartie de cotisation et prévue à l'article L. 815-1 du Code français de la sécurité sociale en faveur des personnes âgées. Son objectif est d'apporter un complément de ressources pour porter au niveau du minimum vieillesse les revenus des personnes âgées disposant de faibles moyens d'existence.

1227. Au demeurant, les propositions qui vont suivre sont davantage inspirées du projet de mise en place d'un minimum vieillesse en droit sénégalais de la protection sociale¹⁸³⁶. Bâtie

¹⁸³³ Dans ce sens, il est prévu des mesures de gratuité pour toute la population des soins de santé portant sur la prise en charge des cas de lèpre, le traitement de cas de tuberculose, de trypanosomiase humaine, de ver de guinée et de la filariose lymphatique, les antirétroviraux (ARV) et la prise en charge des maladies à potentiel épidémique : méningite cérébro-spinale (MCS), rougeole, fièvre jaune et choléra. Pour aller plus loin, V. [Minsitère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale, Politique nationale de protection sociale 2013-2022, sept. 2012, 61 p., spéc., p. 12.](#)

¹⁸³⁴ Selon le document de la Politique nationale de protection sociale, 2013-2022, précité, « les mesures de subvention et de gratuité ont contribué à améliorer l'utilisation des services de santé. Les indicateurs de la santé de la reproduction tels que les taux de la deuxième consultation prénatale (CPN2) et les accouchements assistés ont connu une évolution soutenue depuis 2006 passant respectivement de 57,4% en 2006 à 72,3% en 2010 et de 47,1% à 76% », spéc., p. 12. Si ces chiffres sont réconfortants, de nombreuses inquiétudes sont exprimées aussi bien par les populations que par les professionnels de santé qui décrivent le manque de médicaments ou d'équipements dans les centres de santé. Soulignons à ce niveau le paradoxe de ces politiques qui, comme le développement, semblent se limiter aux grandes villes où se concentrent des populations relativement aisées. Pour une critique complète des dispositifs de gratuité des soins : sur les développements concernant le RAMU, v. *supra* n° 468 et s.

¹⁸³⁵ L'ASPA est une prestation unique mise en place depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2004-605 du 24 juin 2004 (JO 26 juin 2004) simplifiant le dispositif du minimum vieillesse créée en 1956.

¹⁸³⁶ Selon Bakary Diabaté, assistant du Directeur des études de l'Institut de prévoyance Retraite (IPRES) à Dakar, « l'objectif recherché à travers l'institution du minimum vieillesse est d'accorder un montant sous forme de

autour de l'approche cycle de vie, cette stratégie vise à rendre l'ensemble du système de protection sociale plus inclusif en incorporant une plus grande proportion de personnes pauvres et vulnérables. Les personnes âgées de plus de 60 ans touchant une pension de retraite ou de veuve de la CNSS sont exclues de ce dispositif.

1228. S'agissant du choix du montant devant être alloué aux bénéficiaires, trois scénarios basés sur le seuil de pauvreté alimentaire à Dakar, en zone rurale et dans les autres centres urbains sont pris en compte. Pour le premier scénario, le montant du minimum vieillesse (ci-après, MINV) sera de 20.000 francs CFA par bimestre ou 10.000 francs CFA par mois. Ce montant sera de 30.000 francs CFA par bimestre soit 15.000 francs CFA par mois pour le deuxième scénario. Quant au troisième scénario, il est prévu que le MINV soit de 40.000 francs CFA par bimestre ou 20.000 par mois.

1229. Le financement du minimum vieillesse doit venir principalement de l'impôt renforcé éventuellement des fonds destinés aux personnes âgées et logées dans certains ministères. Les coûts peuvent baisser en fonction du ciblage de la population suivant les critères qualitatifs.

1230. Il apparaît que ce type de transfert de ressources est susceptible d'atteindre également d'autres catégories vulnérables de la population. En 2013, Madame Muriel Jakubowics a travaillé sur l'évaluation de politique publique en matière de retraites non contributives dans les pays en développement et a montré que « dans le cas du Brésil¹⁸³⁷, les jeunes filles en difficulté viennent cohabiter avec leurs parents retraités. La retraite permet également de desserrer les contraintes de crédit des ménages bénéficiaires et a ainsi un impact positif sur l'offre de travail des jeunes agriculteurs indépendants »¹⁸³⁸.

3. L'institution d'une assurance sociale obligatoire pour les travailleurs indépendants

1231. Comme nous l'avons précédemment démontré, l'assurance volontaire s'est soldée par un échec. Face à cet échec, une solution pourrait consister à envisager un assujettissement de tous les travailleurs indépendants au régime d'assurance sociale obligatoire. Alors, serait-il

pension à toute personne âgée. Cette pension sera non contributive et universelle, mais permettrait également d'augmenter la couverture vieillesse, d'élever le niveau de vie des personnes âgées et de leur entourage ». Malheureusement, ce projet n'a jusque-là pas abouti.

¹⁸³⁷ Réflexions faites à partir de la réforme brésilienne des retraites rurales de 1991.

¹⁸³⁸ Muriel Jakubowics, *Évaluation de politique publique : les retraites non-contributives dans les pays en développement*, thèse Lille, 2013, p. 89 et s.

intéressant de préciser les catégories de travailleurs (a) avant de préciser l'objet de cette nouvelle assurance sociale (b).

a. Les travailleurs concernés

1232. L'affiliation au nouveau régime deviendrait obligatoire pour aux chefs d'entreprise indépendants du secteur formel comme de l'économie informelle et leurs collaborateurs.

1233. La mise en œuvre du régime d'assurance obligatoire des travailleurs indépendants pourrait commencer par les professions libérales règlementées. Il faut entendre par professions libérales, l'ensemble des professions qui ont été classées dans le domaine libéral par la loi. Leurs membres doivent respecter des règles déontologiques strictes et sont soumis au contrôle de leurs instances professionnelles (ordre, chambre ou syndicat). Leur titre est protégé par la loi. Il s'agit notamment des professions d'avocat¹⁸³⁹, de notaire¹⁸⁴⁰, d'architecte¹⁸⁴¹, d'urbaniste¹⁸⁴², d'huissier de justice¹⁸⁴³, de courtier et autres intermédiaires d'assurance¹⁸⁴⁴, de médecin libéral¹⁸⁴⁵, d'expert-comptable et de comptable agréé et de commissaire aux comptes¹⁸⁴⁶, de mandataire judiciaire¹⁸⁴⁷.

¹⁸³⁹ Loi n° 16-2000/AN du 23 mai 2000 portant réglementation de la profession d'avocat et décret n° 2000-426/PRES/PM/MJ portant organisation de la profession d'avocat, art. 32 décret 2000-426/PRES/PM/MJ du 13 septembre 2000 portant organisation de la profession d'Avocat au Burkina Faso. Pour une analyse des lois de salarisation de certaines situations de travail indépendante, v. M. B. Niang, « Travail intellectuel et salariat au Sénégal », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., p. 593-626. Du même auteur, *La condition juridique des professionnels du spectacle : étude en droit français et sénégalais*, thèse Bordeaux IV, 2007, spéc., p 372 et s.

¹⁸⁴⁰ Loi n° 021-2019/AN portant statut des notaires au Burkina Faso.

¹⁸⁴¹ Zatu n° AN VIII 0031/FP/PRES du 28 mars 1991 portant Création et Réglementation de l'Ordre des Architectes du Burkina Faso et le Kiti n° AN VIII 0261/FP/EQUIP/SEHU du 28 mars 1991 portant réglementation de l'exercice de la profession d'Architecte au Burkina Faso.

¹⁸⁴² Loi n° 018-2018/AN portant création et réglementation de l'ordre des urbanistes du Burkina Faso.

¹⁸⁴³ Loi n° 054-2017/AN portant réglementation de la profession d'huissier de justice.

¹⁸⁴⁴ Le statut des courtiers et autres intermédiaires d'assurance est régi par le droit communautaire en particulier la Conférence interafricaine des Marchés des assurances (ci-après CIMA) instituée par le traité du 10 juillet 1992. Le Code des Assurances de la CIMA est applicable dans les pays suivants : Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Centrafrique, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée Bissau, Guinée Équatoriale, Mali, Niger, Sénégal, Tchad, Togo.]. V. Code des assurances CIMA (version modifiée de 2014) par le règlement n° 01-02-03-2014/CIMA/PCMA/PCE/2014 du 3 avril 2014.

¹⁸⁴⁵ Décret n° 2014-048/PRES/PM/MS portant code de déontologie des médecins du Burkina Faso.

¹⁸⁴⁶ Loi n° 048-2005/AN portant création d'un ordre national des experts-comptables et des comptables agréés et réglementant les professions d'expert-comptable, de comptable agréé et l'exercice du mandat de commissaire aux comptes et décret n° 2007-366/PRES/PM/MFB portant modalités d'application de la loi n° 048-2005/AN portant création d'un ordre national des experts-comptables et des comptables agréés et réglementant les professions d'expert-comptable, de comptable agréé et l'exercice du mandat de commissaire aux comptes.

¹⁸⁴⁷ Loi n° 035/2016/AN du 15 novembre 2016 portant statut des mandataires judiciaires dans les procédures collectives d'apurement du passif.

1234. Bien que les professions libérales ne relèvent pas de l'économie informelle, il convient d'entamer l'application de l'assurance sociale obligatoire des indépendants par elles¹⁸⁴⁸. Deux raisons principales permettent de justifier le choix. La première a trait à la facilitation de l'identification des travailleurs assujettis, car les professions libérales réglementées sont en général les plus connues et formalisées. Si ces professions sont bien connues des services fiscaux, elles ne le sont que très peu des services de la sécurité sociale.

1235. Ce choix se justifie deuxièmement par le fait que cette assurance obligatoire qui existe déjà dans de nombreux systèmes de protection sociale européens¹⁸⁴⁹ et des pays émergents¹⁸⁵⁰ permettrait de rendre possible l'extension de la protection sociale pour les artisans, commerçants, et l'ensemble des travailleurs indépendants qui font vivre l'économie nationale. De plus, cela permettra de donner un nouveau souffle à l'équilibre financier du régime par l'entrée de nouvelles cotisations. En ce sens, c'est aussi le défi de la lutte contre les inégalités qui sera relevé. L'objectif est d'étendre le champ d'application personnel de certaines branches du système de sécurité sociale.

1236. Ces indépendants du secteur formel comme de l'économie informelle seront affiliés à titre obligatoire en raison de leur domicile ou de leur activité professionnelle au Burkina Faso. Leurs membres représentants intégreront les conseils d'administration des organismes de prévoyance sociale existante en l'occurrence la CNSS et la CNAMU.

b. L'objet possible de l'assurance sociale obligatoire des indépendants

1237. Au Burkina Faso, la législation sur la Sécurité sociale inspirée de celle de la France a fait le choix du modèle « bismarckien », c'est-à-dire d'un système de type socioprofessionnel. Cependant, à la différence du système français de Sécurité sociale qui est marqué par la

¹⁸⁴⁸ Pour autant, il ne s'agit pas de prendre les professions libérales comme modèle, parce que sur le plan financier, ces indépendants ne sont pas comparables à la majorité des travailleurs indépendants qui sont dans l'économie informelle et dont la couverture sociale est indispensable.

¹⁸⁴⁹ V. par ex. pour le cas de la France, Fr. FERY, « RSI et protection sociale des indépendants, un savoir-faire français », EN3S, 2011. Créé par l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 et initialement présentée comme « l'une des réformes les plus importantes en termes de simplification du service à l'utilisateur », le Régime social des indépendants (RSI) est finalement supprimé par la loi n° 2017-1836 du 20 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018. V. spéc., art. 15. V. ég. Daniel Postel-Vinay, « La création du régime social des indépendants (RSI) : un essai à transformer ? », *Dr. soc.*, 2007, p. 207.

¹⁸⁵⁰ V. pour des pays comme le Costa Rica, la Colombie, le Chili et le Mexique, C. Collombet et L. Cytermann, art. préc.

coexistence de plusieurs régimes, à savoir le régime général¹⁸⁵¹, des régimes spéciaux, des régimes particuliers, des régimes complémentaires, « l'unicité et la simplicité du système de Sécurité sociale ont pu être instaurées au Burkina Faso et en Afrique francophone en général »¹⁸⁵².

1238. La Sécurité sociale fonctionne autour de régimes classiques de couverture sociale pour les travailleurs. Avec la réforme proposée, il faudra appliquer les régimes classiques de la Sécurité sociale orientée principalement vers la solidarité intergénérationnelle de type professionnel et la solidarité nationale aux indépendants.

1239. Il s'agit du régime des travailleurs du secteur privé et celui des agents de la fonction publique d'Etat¹⁸⁵³. Le régime de Sécurité sociale des travailleurs du secteur privé régi par la loi de 2021 couvre quatre risques, à savoir les prestations familiales y compris les prestations maternité, les risques professionnels dont, d'une part, les accidents de travail, et d'autre part, les maladies professionnelles, le risque vieillesse¹⁸⁵⁴. Les risques couverts sont répartis en trois branches : une branche des prestations familiales et des prestations de maternité, une branche des risques professionnels chargée de la prévention et de la prise en charge des prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles et une branche des pensions qui garantit les prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants. Toutes ces prestations sont gérées par un seul organisme, à savoir, la CNSS.

1240. Le régime de protection sociale des agents de la fonction publique d'Etat garantit des prestations uniquement au titre de la branche des pensions depuis 1989 et de la branche des risques professionnels depuis 2007. Il est utile de noter ici que ce régime géré par la CARFO¹⁸⁵⁵

¹⁸⁵¹ Malgré l'espoir des fondateurs de réaliser l'unité institutionnelle, le système français de Sécurité sociale s'est vu confronté à des divergences d'intérêts corporatistes qui aboutissent à un éclatement en divers régimes de Sécurité sociale dès sa création en 1945. Le régime général est le régime de droit commun de la Sécurité sociale en France. Il couvre aujourd'hui plus de 80% de la population. On trouve à côté du régime général, des régimes spéciaux (fonctionnaires, agents de la SNCF, d'EDF-GDF, ...), le régime social des indépendants (artisans, commerçants, industriels, professions libérales pour l'assurance vieillesse) et le régime agricole (exploitants et salariés agricoles). À noter que la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2018 a supprimé le régime social des indépendants (RSI) pour l'intégrer au régime général. Notons cependant que les dernières réformes en France tendent à supprimer les régimes spéciaux.

¹⁸⁵² P. Kiemdé, *Droit du travail au Burkina Faso*, ouvr. préc., note 6, p. 469.

¹⁸⁵³ Loi n° 081-2015/CNT portant statut général de la fonction publique du 24 novembre 2015, p. 081.

¹⁸⁵⁴ *Ibid.*, art. 1^{er} al. 2. Il s'agit des pensions de retraite, pensions de réversion pour le conjoint survivant, pensions d'invalidité.

¹⁸⁵⁵ Kiti n° 86/178/CNR/PRES/MB/MTSSF/PRECO du 7 mai 1986 créant la caisse autonome de retraite des fonctionnaires (CARFO) établissement public à caractère industriel et commercial devenu aujourd'hui établissement public de prévoyance sociale. Le terme « Kiti » est la dénomination donnée à la loi sous la Révolution burkinabè qui correspond à la période allant du 4 août 1984 au 15 octobre 1987. Kiti renvoie à l'expression « kiti tiguê » qui signifie « mettre fin à une contestation » en langue locale Dioula ou Bambara.

ne comporte pas la branche des prestations familiales. Les prestations familiales des fonctionnaires et assimilés sont directement payées par la solde par l'entremise du ministère de l'Économie, des Finances et du Développement.

1241. Comme a pu l'observer le Professeur Paul Kiemdé, le terme caisse de retraite est « trompeur », ¹⁸⁵⁶ car, en réalité, l'organisme gère deux branches. D'une part, la branche des pensions de retraite instituée par la loi n° 47/94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats. D'autre part, la branche des risques professionnels, c'est-à-dire les accidents du travail et les maladies professionnelles, régie par la loi n° 022/2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicable aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats.

1242. Pour ce qui concerne spécifiquement la retraite, les textes organisent un système de compensation entre les deux caisses ¹⁸⁵⁷. Ainsi, selon le décret de 1999 ¹⁸⁵⁸, « la coordination, instituée [...], est applicable au régime de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats gérés par la CARFO et au régime de retraite des travailleurs géré par la CNSS telle que les définit leur champ d'application respectif » ¹⁸⁵⁹.

1243. Le but est de permettre aux agents de l'Etat soumis au régime de la Caisse autonome de retraite des fonctionnaires et aux travailleurs relevant de la Caisse nationale de sécurité sociale qui passent du public au privé et vice versa et dont le cumul des années de cotisation est au moins égal à quinze ans de service, de bénéficier des prestations de vieillesse ¹⁸⁶⁰. Concrètement, il s'agit pour chacune des deux caisses d'établir, à la fin de chaque semestre civil, un état des prestations payées pour le compte de l'organisme débiteur, puis de transmettre cet état accompagné des pièces justificatives de paiement à l'autre organisme qui rembourse au plus

¹⁸⁵⁶ P. Kiemdé, « La protection contre les risques professionnels dans la fonction publique au Burkina Faso », in Ph. Auvergnon (dir.), *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*, ouvr. préc., p. 103.

¹⁸⁵⁷ Loi n° 033/98/AN du 18 mai 1998 portant institution d'une coordination entre le régime général de la retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats et le régime de pension des travailleurs régis par le Code de la Sécurité sociale; Décret n°98/258/PRES promulguant la loi n° 033/98/AN du 18 mai 1998, portant institution d'une coordination entre régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats et le régime de pension des travailleurs régis par le Code de la Sécurité sociale.

¹⁸⁵⁸ Décret n° 99-139/PRES/PM/METSS/MEF/MFPDI du 17 mai 1999 portant modalités d'application de la loi n° 33/98/AN du 18 mai 1998 portant institution d'une coordination entre le régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats et le régime de pension des travailleurs régis par le Code de sécurité sociale.

¹⁸⁵⁹ Décret préc., art. 1^{er}.

¹⁸⁶⁰ *Ibid.*, art. 2. V. ég. art. 3 du même texte qui précise que le paiement des prestations déterminées par chacun des deux organismes est effectué par un seul d'entre eux, dénommé organisme payeur et l'organisme payeur est celui auprès duquel le travailleur a le plus longtemps cotisé.

tard dans les trente jours qui suivent la réception de l'état¹⁸⁶¹ à travers ce que l'on appelle la « reddition des comptes ».

1244. De plus, la mise en place de la coordination semble bénéfique pour l'équilibre général des régimes, car elle permet d'éviter des pertes de droits ou des situations de cumul de prestations injustifiées. L'existence d'un tel système s'avère très utile pour consolider, sinon établir un dialogue institutionnel et permanent entre les deux organismes. Cela est d'autant plus vrai que le décret rend obligatoire la mise en place d'une commission paritaire composée de représentants des deux organismes, afin de vérifier l'effectivité des paiements et des remboursements de l'année précédente¹⁸⁶². On retrouve un autre élément qui favorise le dialogue à l'article 10 du décret précité qui précise que « les deux organismes doivent s'aviser mutuellement de toute modification de leur réglementation de retraite en vue d'éventuelles mesures à prendre ».

1245. Les travailleurs indépendants seront rattachés au régime des travailleurs du secteur privé et devront cotiser auprès de la CNSS et de la CNAMU suivant une grille qui sera déterminée de concert avec les professions concernées et les deux Caisses. Les spécificités des professions libérales concernant le taux, le montant de la cotisation ainsi que la couverture garantie feront l'objet d'une Convention entre la Caisse concernée et l'Ordre gestionnaire de chaque profession libérale ou encore l'organisation de défense des autres indépendants au niveau de la branche ou du secteur d'activité.

§ 2. L'introduction d'un droit social modulable

1246. Le recours à un droit social modulable s'avère indispensable pour tenter d'appréhender efficacement les spécificités du travail autonome et indépendant. Les efforts faits jusque-là par les pouvoirs publics masquent difficilement l'insuffisance du recours aux acteurs sociaux pour négocier et adopter des garanties sociales, afin de protéger les catégories de travailleurs non-salariés. L'adaptation de certains aspects du droit social socle par le droit social modulable consiste à mettre l'accent sur les droits sociaux qui seraient négociables.

1247. L'hypothèse émise ici est que les conventions collectives d'accompagnement professionnel pourraient constituer la matrice du droit social modulable. Il pourrait également

¹⁸⁶¹ *Ibid.*

¹⁸⁶² *Ibid.*

être décidé que cet aspect du droit social sera fonction premièrement soit de l'entreprise, et notamment de sa structure ou plus exactement de sa taille, soit deuxièmement du degré de formalisation de l'unité économique, ou soit troisièmement du degré de dynamisme du droit conventionnel considéré, à savoir la capacité à négocier et conclure des accords et conventions collectives de branche ou du secteur d'activité ou enfin des trois facteurs intégrés.

1248. Dans le cas d'une modulation par le droit de la profession, la production est davantage en osmose avec la société et met en jeu des formes plus complexes de coopération et de mobilisation des ressources relationnelles. Ceci a pour effet majeur de rendre moins étanche la frontière séparant les rapports sociaux de production et les statuts sociaux acquis par diverses voies notamment la formation ou la culture¹⁸⁶³. Ainsi, selon le rapport Boissonnat, « la transformation structurelle s'opère à la fois sous l'effet de facteurs externes, mais aussi sous l'action de facteurs internes qui, liés aux comportements des acteurs sociaux eux-mêmes, contribuent à l'amélioration tant des performances » économiques que de la relation sociale »¹⁸⁶⁴.

1249. C'est une nouvelle vision qui désormais prédomine : celle qui incite chaque travailleur autonome à s'organiser avec ses pairs en identifiant clairement leurs besoins spécifiques et en utilisant l'outil juridique que va constituer le droit à la négociation collective pour préciser des droits de la profession. Ce droit de la profession est un outil qui peut être d'une grande efficacité pour faire évoluer le droit social modulable. À la condition, cependant, que les acteurs s'en saisissent. Pour les y inciter, le droit social socle pourrait envisager des politiques d'accompagnement notamment fiscales. En ce sens, le droit social modulable peut être rapproché de la démarche du Professeur Supriya Routh qui s'attache à comprendre les formes d'organisation des travailleurs informels en Inde et les dynamiques sociales et démocratiques qui mènent à l'adoption des lois sociales innovantes en faveur de ces travailleurs¹⁸⁶⁵.

1250. Insistant sur la grande hétérogénéité¹⁸⁶⁶ qui caractérise les formes de travail dans l'économie informelle, l'auteur relève en conséquence que ces relations de travail s'organisent peu ou prou suivant des modalités multiples et diverses, des formes juridiques également diverses et variées comme un syndicat, une association ou une coopérative¹⁸⁶⁷. Ce qui est

¹⁸⁶³ V. Rappr. Boissonnat préc., p. 24.

¹⁸⁶⁴ *Ibid.*

¹⁸⁶⁵ S. Routh, « Droits sociaux et initiative privée... », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 239-259.

¹⁸⁶⁶ S. Routh, « La transition vers l'économie formelle : une stratégie désorientée de l'OIT ? », art. préc., p. 135.

¹⁸⁶⁷ S. Routh, « Droits sociaux et initiative privée... », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 250-253.

intéressant à souligner dans l'analyse du Professeur Supriya Routh, c'est qu'elle s'émancipe ensuite des discours dominants pour proposer un modèle. En effet, dans un de ses articles, l'autrice brosse un excellent portrait de quelques initiatives privées qui peuvent prendre des formes juridiques diverses¹⁸⁶⁸, mais qui sont toutes destinées à rendre effectifs les droits constitutionnels dont sont censés bénéficier les travailleurs informels en zone urbaine.

1251. Parmi ces initiatives, celles portées par une association des femmes indépendantes appelée « SEWA »¹⁸⁶⁹ méritent particulièrement que l'on s'y intéresse afin de comprendre les manifestations de la solidarité qui s'y opèrent¹⁸⁷⁰. La « SEWA » est une union syndicale dont les activités s'articulent autour de deux principaux axes suivants. D'une part, l'association tente d'assurer à ses membres « la sécurité de l'emploi, la sécurité des revenus, la certitude d'avoir de la nourriture et la sécurité sociale »¹⁸⁷¹. Elle opère sous la forme de coopératives commerciales et de services. Plus concrètement, elle offre des prestations bancaires, des services d'aide médicale, des gardes d'enfants, un régime d'assurance intégré, une aide juridique et l'obtention de logements convenables pour les travailleuses indépendantes. Elle est également dotée d'un volet qui accompagne ses membres en matière d'éducation et d'apprentissage¹⁸⁷².

1252. D'autre part, l'union syndicale participe activement tant sur le plan national que sur le plan international aux processus de prise de décision politique à travers essentiellement des activités de *lobbying* auprès du gouvernement. On a souligné également que la « SEWA » recourt à des « combats directs » et à des « actions de lutte contre les multiples discriminations dont les travailleurs informels peuvent être victimes »¹⁸⁷³. Les caractéristiques de la « SEWA » telles que décrites nous semblent avoir de forts points communs avec l'idée des syndicats de service.

¹⁸⁶⁸ Union syndicale pour la SEWA, association caritative pour l'AMM et coopérative s'agissant de la Sakti Mahila Vikas Swavlambi Co-operative Society - SMVSS

¹⁸⁶⁹ *Self Employed Women's Association*. Pour aller sur le site internet de la SEWA, v. site internet : [Home - Self Employed Women's Association \(sewa.org\)](http://Home-SelfEmployedWomen'sAssociation(sewa.org))

¹⁸⁷⁰ Est intéressant également, l'exemple d'une association caritative dénommée la Annapurna Mahila Mandal ou AMM dont l'activité principale est un programme de microcrédit pour les travailleurs informels. De façon secondaire, l'AMM accompagne ses membres dans la formation à l'exercice d'une activité économique et les sensibilise sur les sujets relatifs à la santé et la santé de la reproduction, la violence conjugale, le mariage précoce, l'hygiène, l'accès aux services sociaux de base.

¹⁸⁷¹ Il s'agit au minimum d'une assurance santé, des gardes d'enfants et de l'hébergement : V. Routh S., art. préc., p. 250.

¹⁸⁷² Appelée la *SEWA Academy*.

¹⁸⁷³ V. E. R. Bhat, « We Are Poor but So Many : The Story of Self-Employed Women in India », New York, Oxford University Press, 2006, p. 16-17, 53-54 et 99-122. Cité par S. Routh, préc. spéc. p. 250-251.

1253. Enfin, il convient de s'intéresser plus concrètement au « modèle » de solidarité qui est susceptible de promouvoir la dignité des travailleurs informels en Inde. Ce *modèle* du Professeur Supriya Routh présente quelque chose de différent dans les modalités d'organisation possible des travailleurs informels. L'auteur insiste donc sur la mise en œuvre des droits constitutionnels des travailleurs informels selon des « modalités variables et souples » de solidarité¹⁸⁷⁴.

1254. S'il est loisible de voir, en effet, que les travailleurs informels sont tantôt considérés comme des membres autonomes et égaux (syndicat et certaines coopératives), tantôt perçus comme des bénéficiaires de prestations (trusts caritatifs et certaines autres coopératives), de l'avis de l'autrice précitée, seule une implication véritable des travailleurs dans la prise de décision de la conduite des affaires est gage d'une forme de solidarité la plus efficace, convaincue que « les travailleurs informels (en raison de leurs besoins spécifiques) ne sont pas tenus de suivre un modèle prédéfini de solidarité pour s'organiser »¹⁸⁷⁵, et que « leurs initiatives solidaires s'appuient simplement sur des nécessités pratiques »¹⁸⁷⁶.

1255. Plus concrètement, la suggestion du Professeur Supriya Routh se fonde sur des initiatives solidaires conçues « en matière de flux ou de dispositif transitoire, sans formes spécifiques ni caractéristiques propres – hormis sa finalité »¹⁸⁷⁷. Il s'agit de permettre aux travailleurs de renforcer leur pouvoir de négociation grâce à « des stratégies de liaison et de relais »¹⁸⁷⁸. Dans ce cas de figure, si des catégories spécifiques de travailleurs informels peuvent se lier du fait de leurs expériences de travail communes ou similaires, elles « ont également besoin, pour approfondir leur action solidaire, de créer des relais et des réseaux avec d'autres structures qui soient sensibles à leur cause et qui poursuivent les mêmes buts »¹⁸⁷⁹ sans toutefois qu'il soit envisagé dans « des rapports entre privilégiés (entités coopératives) et marginalisés (travailleurs informels) »¹⁸⁸⁰.

1256. Ainsi, trois composantes peuvent être observées de cette analyse. Premièrement, les travailleurs doivent avoir la capacité de décider, du moins de participer à la prise de décision

¹⁸⁷⁴ *Ibid.*, p. 254. Selon la même autrice, et d'une manière générale, « l'organisation des travailleurs informels ne pas par des syndicats participatifs et autonomes, de type associatif », mais par « des structures aussi variables que coopératives, des sociétés enregistrées et des « trusts » caritatifs ».

¹⁸⁷⁵ S. Routh, « Droits sociaux et initiative privée... », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 255.

¹⁸⁷⁶ *Ibid.*

¹⁸⁷⁷ *Ibid.*, p. 257.

¹⁸⁷⁸ *Ibid.*

¹⁸⁷⁹ *Ibid.*

¹⁸⁸⁰ *Ibid.*

les concernant – pour résoudre plusieurs problèmes à la fois, mais sans se préoccuper des objectifs ni des conséquences à long terme de leurs initiatives solidaires. Ils doivent rechercher plutôt « des effets positifs à court terme »¹⁸⁸¹ – viser des « enjeux immédiats et locaux propres à chaque association »¹⁸⁸². Deuxièmement, ils doivent nouer des partenariats stratégiques avec les pouvoirs publics en les intégrant dans le processus d'organisation et pouvoir négocier avec les pouvoirs publics et non avec leurs employeurs (lorsqu'ils existent). Ils doivent, dans cette perspective, entretenir des « formes de coopération éphémères »¹⁸⁸³ avec des institutions (syndicats, ONG, associations activistes, universités...) et des personnalités susceptibles de les aider en prenant en compte leurs contextes et leurs besoins spécifiques. Il s'agit d'envisager une collaboration (saine) et non une collusion entre les entités œuvrant dans l'organisation et la défense des travailleurs informels peu importe la forme juridique qu'elles prennent et les institutions gouvernementales¹⁸⁸⁴. Troisièmement, les travailleurs informels doivent laisser une place importante à la décentralisation dans la gouvernance des organisations de solidarité cela, afin de permettre « une inscription dans le tissu social local »¹⁸⁸⁵.

1257. Par ailleurs, en ce qui concerne les chantiers susceptibles d'être couverts par le droit social modulable, il convient d'envisager les modalités de la formation professionnelle, la fixation d'un salaire plancher pour la profession, la retraite obligatoire dans le principe, mais modulable dans les manifestations, l'assurance complémentaire volontaire et tout autre domaine que les travailleurs autonomes et les indépendants, regroupés dans des formes collectives diverses, jugeront bon de discuter.

1258. Sur le plan procédural, deux types de régulation peuvent être envisagés pour inscrire les droits sociaux négociés dans un rapport juridique¹⁸⁸⁶. Premièrement, une régulation collective classique bilatérale ou tripartite entre des syndicats très actifs dans la fonction publique, qui négocient pour les travailleurs informels sur des objets susceptibles de concerner directement ou indirectement les conditions de travail de ces travailleurs. Secondement, une régulation collective spécifique et bilatérale. Dans cette seconde procédure que nous privilégions, les travailleurs autonomes et indépendants de l'économie informelle se constituent en association

¹⁸⁸¹ *Ibid.*, p. 256 et 259.

¹⁸⁸² *Ibid.*, p. 256.

¹⁸⁸³ *Ibid.*

¹⁸⁸⁴ *Ibid.*, p. 253.

¹⁸⁸⁵ *Ibid.*

¹⁸⁸⁶ Ces droits négociés doivent pouvoir ensuite être reconnus officiels notamment dans le cadre de la procédure classique d'extension des accords ou conventions collectives de travail : v. *supra* n° 1021 et s.

et négocient sur l'objet du droit social modulable en rapport avec leurs conditions réelles de travail et de vie avec les pouvoirs publics. La coopération avec les institutions publiques apparaît ici comme une exigence de décentralisation du droit social chère au Professeur Supriya Routh¹⁸⁸⁷.

1259. Au demeurant, nous pensons que le droit du travail doit être capable de montrer, par des dispositions adaptées et des services d'administration du travail et de la sécurité sociale, que la garantie de protection des travailleurs informels peut être réalisée, à la condition toutefois d'opérer un double élargissement de la base sociale à la fois de la solidarité sociale et des associations de travailleurs informels – qui ne seraient pas nécessairement des syndicats.

1260. En tout état de cause, le rôle joué par la corporation, le groupement ou l'ordre professionnel révèle que la solidarité construite sur le travail est ancienne. Les travailleurs se sont très tôt regroupés par métiers pour défendre leurs intérêts et assurer la transmission de leur savoir-faire, sans distinction entre « propriétaires des moyens de production et employés »¹⁸⁸⁸.

¹⁸⁸⁷ S. Routh, « Droits sociaux et initiative privée... », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 256-257.

¹⁸⁸⁸ Sous l'Ancien Régime existaient notamment les communautés de métiers médiévales, les compagnons et les confréries. Toutes ces corporations seront supprimées par la loi d'Allarde des 2 et 17 mars 1791 et la loi Le Chapelier des 14 et 17 juin 1791 au nom du libre établissement : C. Larrazet, thèse préc., p. 80-81.

CONCLUSION DE LA SECTION I

1261. La recherche permet d'observer que l'encadrement juridique actuel du travail ne prend pas en compte la diversité des formes de travail. Or le travail autonome, le travail indépendant et ces deux formes de travail lorsqu'elles s'exercent dans l'économie informelle doivent être encadrées afin d'assurer de meilleures conditions de travail et de protection sociale aux travailleurs.

1262. L'étude met en exergue le fait que le secteur privé burkinabè, à l'instar de celui des autres pays d'Afrique de l'Ouest francophone, n'est pas assez puissant puisqu'il est essentiellement composé de petites et moyennes entreprises qui sont en plus pour la plupart des entreprises individuelles. La faiblesse du secteur privé ne permet donc pas d'envisager qu'il puisse se reformer lui-même sans une intervention importante des pouvoirs publics.

1263. Pour appréhender la diversité des formes de travail, l'étude suggère d'introduire un droit social général incluant un droit social socle entendu comme un ensemble de droits fondamentaux applicables à l'ensemble des travailleurs quel que soit le statut professionnel. Le droit social général envisagé repose en outre sur un droit social modulable qui permet aux acteurs sociaux de s'approprier le mécanisme de la négociation collective, pour adapter les dispositifs juridiques existants ou en créer de nouveaux en fonction des enjeux spécifiques de tels ou tels groupes de travailleurs.

1264. Partant, l'accent est mis sur le rôle fondamental que doit jouer l'Etat afin d'un meilleur encadrement du travail dans ses diverses formes dans le cadre du droit social général. L'étude démontre également que le besoin d'un Etat social ne veut pas dire que l'Etat est responsable de tout. Il convient surtout de garder à l'esprit que l'Etat a sa part de responsabilité dans la réussite ou l'échec (programmé) de l'avenir du droit du travail. La conscience de cette responsabilité doit être clairement connue et ses contours doivent être bien définis afin que soit entamée sa mise en œuvre. On peut donc distinguer trois grandes fonctions de l'Etat dans l'impulsion des réformes nécessaires à venir. Il s'agit de la fonction d'insertion, la fonction de lutte contre l'exclusion sociale et la fonction de garantie collective pour l'accès et l'exercice d'un travail décent¹⁸⁸⁹. Il s'agit en outre pour les pouvoirs publics de faire des choix nécessaires

¹⁸⁸⁹ [Rapport du Directeur général sur le travail décent, 87e Conférence Internationale du Travail, BIT, Genève 1999](#), p. 4 : Selon ce rapport, l'institution doit se préoccuper « de tous les travailleurs. Du fait de ses origines, l'OIT s'est surtout intéressée aux besoins des salariés travaillant dans des entreprises de type classique [...]. L'OIT ne doit pas s'occuper uniquement du marché de travail officiel, mais aussi des salariés non protégés, des travailleurs indépendants, des travailleurs à domicile ». Ensuite, le concept est réaffirmé avec force dans la

qu'implique le changement d'approche, en vue d'atteindre l'objectif de construire un droit du travail et de la Sécurité sociale qui participe de la lutte contre l'exclusion sociale, et pour la stabilisation sociale¹⁸⁹⁰ à travers la protection qu'il organise pour les travailleurs quel que soit le statut.

Déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux et leur suivi et est « au creux de la Déclaration de 2008 » : Ph. Auvergnon, « À propos de la promotion du "travail décent" par l'OIT », in Chr. Mestre, C. Sachs-Durand et M. Storck (dir.), *Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie, Hommage au Professeur Nikitas Aliprantis*, Strasbourg, Presse Universitaire de Strasbourg, 2014, p. 347. N'étant pas une catégorie juridique, la notion de travail décent doit être largement entendue. Elle a par conséquent vocation à s'appliquer à l'ensemble des travailleurs, quel que soit le statut sous lequel est exercée l'activité professionnelle.

¹⁸⁹⁰ Sur ce point, v. O. O. Sidibé, « À la recherche de l'esprit du droit africain... », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., p. 666. L'auteur souligne que « sur le plan économique, après avoir été pendant longtemps, la cible des critiques de la part de néo-libéraux, avec l'approfondissement de la crise économique mondiale, les désastres sociaux causés par le libéralisme sauvage et les luttes des sociétés civiles par le monde, les régimes de sécurité sociale sont maintenant reconnus comme pouvant jouer un rôle de stabilisateurs sociaux, voire économiques ».

SECTION II : LE RENFORCEMENT DE LA PLACE DU REGLEMENT EQUITABLE DANS LA RESOLUTION DES DIFFERENDS¹⁸⁹¹ DU TRAVAIL TOUCHANT LES TRAVAILLEURS DE L'ECONOMIE INFORMELLE

1265. L'administration du travail telle qu'elle existe aujourd'hui au Burkina Faso, c'est-à-dire organisée autour de la figure de l'inspecteur et du contrôleur du travail, cheville ouvrière à la fois du contrôle des lois et règlements et du règlement à l'amiable en matière sociale, effectue un travail considérable avec des moyens limités. Il convient alors de maintenir et réserver l'intervention de l'inspection du travail au domaine du travail formel, afin de permettre à cette administration de s'y consacrer efficacement. La question est alors de savoir si dans un système de non-saisine du juge, il ne convient pas de choisir le règlement équitable des conflits du travail en lieu et place, voire en plus du droit de recourir à une justice qui est très peu saisie, des conflits déjà existants.

1266. Il serait peut-être pertinent de rompre avec l'inertie qui semble avoir prévalu jusque-là concernant les travailleurs de l'économie informelle, en créant deux nouveaux organes dédiés au règlement équitable des litiges que nous avons dénommés le « comité de règlement amiable » et le « médiateur social ». Ce dernier sera l'équivalent, en droit positif du travail salarié, tantôt de l'inspecteur du travail, son suppléant légal¹⁸⁹², tantôt du directeur du travail en particulier concernant les différends collectifs dont le champ géographique s'étend sur les ressorts de plusieurs inspections du travail¹⁸⁹³. Pour avancer sur cette perspective, il convient d'examiner les particularismes de la médiation dans les différends de travail (§ 1) avant d'envisager son déploiement (§ 2).

¹⁸⁹¹ Selon la législation burkinabè comme dans plusieurs autres législations, il existe deux types de conflits dans les rapports de travail, appelés « différends de travail » (C. trav., Titre VII) : les « différends individuels » opposant « un ou plusieurs travailleurs à leurs employeurs à l'occasion de l'exécution du contrat de travail pour la reconnaissance d'un droit individuel » (C. trav., art. 319) et les « différends collectifs » qui naissent « en cours d'exécution d'un contrat de travail et qui oppose(nt) un ou des employeurs à un groupe organisé ou non de travailleurs pour la défense d'un intérêt collectif » (C. trav., art. 367). Le différend collectif peut renvoyer aussi à un conflit né « à l'occasion de la négociation collective » : par ex. en droit roumain, v. F. Rosioru, « Médiation des conflits de travail en Roumanie », *Revue de droit comparé du travail e de la sécurité sociale*, 2014/2, p. 28-37, spéc., p. 29.

¹⁸⁹² C. trav., art. 320 sur les différends individuels et art. 369-1 sur les différends collectifs. V. ég., Ph. Auvergnon, « Voyage périlleux dans la boîte noire de la résolution des différends sociaux en France », in F. Petit (dir), art. préc., p. 47.

¹⁸⁹³ C. trav., art. 369-2. Dans ce sens, v. Ph. Auvergnon, « L'intervention médiatrice de l'administration du travail dans les conflits collectifs », art. préc.

§ 1. Les particularismes de la médiation dans les différends du travail

1267. La médiation est par nature un mécanisme non juridictionnel (I) et présente un caractère volontaire à tout le moins du point de vue de ses effets (II). Cependant, la pertinence de cette méthode de résolution des conflits du travail est discutée (III).

I. Le caractère non juridictionnel

1268. La médiation désigne une « entremise destinée à concilier ou à faire parvenir à un accord, à un accommodement des personnes ou des parties ayant des différends »¹⁸⁹⁴. Pour le Professeur Moussa Samb, « la médiation est un mode alternatif de résolution de conflits entre deux ou plusieurs personnes et, plus précisément, un mode consensuel et assisté qui s'organise sans publicité autour d'un tiers professionnel, neutre, impartial et indépendant, ne disposant d'aucun pouvoir de sanction, mais éventuellement d'un pouvoir de recommandation »¹⁸⁹⁵. L'une des caractéristiques principales des modes de règlement amiable comme la médiation ou la conciliation est donc son caractère non juridictionnel. Le règlement amiable apparaît ainsi comme une solution intéressante¹⁸⁹⁶ pour désengorger les tribunaux. La médiation serait même dans les sociétés africaines contemporaines, un « outil idéal de règlement des conflits »¹⁸⁹⁷.

¹⁸⁹⁴ V. [Dictionnaire en ligne CNRTL](#), « médiation ».

¹⁸⁹⁵ M. Samb, art. préc., p. 646.

¹⁸⁹⁶ Dans ce sens, v. des exemples de la pratique de la négociation ayant servi à désengorger les tribunaux dans un contexte de difficile accès au juge : expériences au Ghana (aux termes de l'article 82 de la loi 798 de 2010 sur le règlement extrajudiciaire des différends les accords de médiation sont reconnus comme ayant la même force contraignante et exécutoire que les décisions des tribunaux), en Éthiopie, au Nigeria et au Sénégal : M. Samb, « À propos de la médiation comme mode alternatif de résolution des conflits en Afrique », p. 637-650, spéc., p. 648-650. Dans un sens inverse, v. A. Émane, « Les limites du poncif de la tradition dans l'application du droit en Afrique... », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., spéc., p. 277 : « [...] lorsqu'un litige survient entre un employeur et son salarié, à qui ces deux parties vont s'adresser ? Le réflexe que l'on a de plus en plus dans tous les pays d'Afrique francophones, c'est la saisine du juge. La voie contentieuse est d'ailleurs celle que les parties privilégient réduisant à néant l'évocation des « modes africains de résolutions des litiges ». Il faut relever néanmoins que ce dernier auteur n'indique aucune référence statistique ou sociologique à ces prises de position.

¹⁸⁹⁷ M. Samb, art. préc., p. 646 et s.

1269. Il convient néanmoins de distinguer entre la technique de la médiation et le mécanisme de l'arbitrage. À la différence de l'arbitrage¹⁸⁹⁸ qui présente un fort caractère juridictionnel¹⁸⁹⁹ aussi bien en droit interne burkinabè¹⁹⁰⁰ qu'en droit de l'OHADA¹⁹⁰¹, les autres modes alternatifs de règlement des différends que sont la conciliation et la médiation se déroulent en principe en dehors de l'office du juge¹⁹⁰². En effet, l'arbitrage n'est pas une procédure d'adaptation d'un contrat, ni une expertise, ni un mode de règlement amiable d'un litige. Admis uniquement en matière de différend collectif de travail et intervenant après l'échec de la procédure de conciliation¹⁹⁰³, l'arbitrage ne peut donc s'identifier ni à la conciliation ni à la médiation.

1270. La doctrine distingue en outre entre la médiation et une technique voisine de règlement amiable, à savoir la conciliation en fonction du plus ou moins grand rôle¹⁹⁰⁴ accordé au tiers intervenant dans la recherche de solution amiable. Comme l'écrit Monsieur Jean-Brice Tap¹⁹⁰⁵, pour certains auteurs, « le tiers serait ainsi plus aisément désigné conciliateur lorsqu'il occupe

¹⁸⁹⁸ L'arbitrage se définit classiquement comme un mode privé de règlement des litiges fondé sur la convention des parties. Souvent, ce mot désigne une procédure matériellement juridictionnelle de « dire le droit » en vue de dénouer un litige.

¹⁸⁹⁹ Dans le même sens, v. Livre vert sur les modes alternatifs de résolution des conflits relevant du droit civil et commercial, p. 6. La Commission européenne exclut du champ d'application des MARC notamment les avis d'experts et l'arbitrage. V. ég. L. Casaux-Labrunée, art. préc., note 20, spéc., p. 85 : « un débat existe cependant sur le fait de savoir si l'arbitrage – forme de justice privée – constitue ou non un mode amiable de règlement des litiges ».

¹⁹⁰⁰ C. trav., art. 372 relatif à la composition du conseil d'arbitrage : le conseil d'arbitrage composé du président de la cour d'appel et de deux arbitres désignés sur une liste établie par le ministre du Travail. Effets de la sentence arbitrale. V. ég. C. trav., art. 375 : la sentence est immédiatement exécutoire et prend effet à compter du jour de la notification du conflit à l'autorité compétente lorsqu'elle n'est pas refusée par les parties ou par l'une d'entre elles. Elle est susceptible de recours devant la chambre sociale de la Cour de cassation (C. trav., art. 377). Cependant, une sentence qui a acquis force exécutoire est assimilée à une convention collective extensible conformément à l'alinéa de l'alinéa 4 de l'art. 375 du Code du travail.

¹⁹⁰¹ Le droit OHADA relatif à l'arbitrage insiste sur le caractère juridictionnel de l'arbitrage. Ainsi, l'art. 15 l'Acte uniforme sur l'arbitrage (ci-après, AUA) dispose que « les arbitres tranchent le fond du litige ». L'article 23 du même Acte surenchérit que « la sentence a, dès qu'elle est rendue, l'autorité de la chose jugée relativement à la contestation qu'elle tranche ». Toute la terminologie de l'AUA est judiciaire. Il est, en effet, question de tribunal arbitral (chapitre 2), dont la saisine ouvre une instance (chapitre 3), se clôturant par une sentence (chapitre 4), ouvrant droit à des recours (chapitre 5) et faisant l'objet d'une reconnaissance et d'une exécution forcée (chapitre 6).

¹⁹⁰² Le conciliateur s'efforce de rapprocher les parties afin qu'elles trouvent un terrain d'entente alors que le médiateur, au-delà du rapprochement des positions des parties, peut même leur proposer une solution tandis que l'arbitre impose la solution, tranche le litige.

¹⁹⁰³ C. trav., art. 372 et s.

¹⁹⁰⁴ V. not. Ph. Auvergnon, « Voyage périlleux dans la boîte noire de la résolution des différends sociaux en France », in F. Petit (dir.), art. préc., spéc., p. 48. V. ég. N. Moizard, « Le renouveau de la médiation dans le règlement des conflits du travail », *Les Petites Affiches*, 2002, n° 170 ; du même auteur, « Un retour en grâce des médiateurs ? », *Dr. soc.* 2002, p. 325 : « l'idée de tiers intervenant au plus près, de façon la moins formelle et la plus efficace possibles, retrouve ainsi une certaine actualité » : cité par Ph. Auvergnon, art. préc., p. 43

¹⁹⁰⁵ Jean-Brice Tap, « Les clauses de conciliation et de médiation face aux conflits sociétaires », *Rev. sociétés* 2017, p. 615.

un rôle assez passif, se bornant à rapprocher les parties et jouant un rôle de catalyseur. Il serait en revanche médiateur lorsqu'il serait tiers accoucheur, prenant une part active dans la procédure et formulant des propositions »¹⁹⁰⁶. Dans le même sens, le Professeur Moussa Samb écrit que « si toutes les deux procédures nécessitent l'intervention d'un tiers, la conciliation se particularise par un rôle moins actif de la part du tiers alors que la médiation apparaît plus active et plus persuasive »¹⁹⁰⁷.

1271. Néanmoins, plusieurs législations¹⁹⁰⁸ semblent renvoyer indistinctement aux termes médiation et conciliation¹⁹⁰⁹. Par exemple, le Code de procédure civile français¹⁹¹⁰, transposant la directive européenne du 21 mai 2008¹⁹¹¹, définit largement les notions de médiation et

¹⁹⁰⁶ D. D'Ambra, « Conciliation et médiation en droit interne », in S. Guinchard (dir.), *Droit et pratique de la procédure civile*, Paris, Dalloz Action, 2017, n° 324, p. 11.

¹⁹⁰⁷ M. Samb, art. préc., p. 643.

¹⁹⁰⁸ Pour une critique de la définition commune de la médiation et de la conciliation en droit français par l'ordonnance n° 2011-1540 du 16 nov. 2011 dont le manque de lisibilité freinerait le développement de la justice alternative, v. not. L. Casaux-Labrunée, « Modes amiables de règlement en France », *Revue de droit comparé du travail e de la sécurité sociale* 2014/2, p. 76-85, spéc., p. 81-82. V. ég. F. Oudin, « Critique de la législation française relative à la médiation », in B. Castelain (dir.), *De l'autre côté du conflit : la médiation*, Paris, Anthémis, 2013, p. 143 ; G. Cornu, « Les modes alternatifs de règlements des conflits », *Revue Internationale de Droit Comparé* 1997, p. 313-323. Cité par L. Casaux-Labrunée, art. préc., p. 82.

¹⁹⁰⁹ F. Petit, « Les problématiques du règlement amiable des différends sociaux en France » in F. Petit, (dir), ouvr. préc., p. 13-39, spéc., p.16-17. Selon l'auteur, en France les termes de « médiation et de conciliation ont été utilisés pour désigner des procédures distinctes. Les procédures facultatives de règlement des conflits collectifs semblent indiquer qu'à la différence de la conciliation, la médiation reposerait sur le rôle d'enquête et de proposition conféré au médiateur. Les termes sont largement employés comme synonymes ». V. ég. F. Rosioru, « Médiation des conflits de travail en Roumanie », art. préc., spéc. p. 31 : « Bien qu'il soit appelé "médiation", ce mécanisme est similaire à la conciliation, car le médiateur rencontre les parties, parfois donne des observations écrites en vue de trouver une solution acceptable et rend une décision écrite non contraignante ou une recommandation ». Pour aller plus loin sur les résultats insatisfaisants à tout le moins modérés des règlements à l'amiable en droit comparé, v. not. Masahiko Iwamura, « Esquisse du droit du travail japonais », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 2014/2, p.14-26, sépc., p. 19-20 et p. 23. Dans le même sens, F. Rosioru, art. préc., spéc., p. 32.

¹⁹¹⁰ CPC Fr., art. 1530.

¹⁹¹¹ Art. 3 a) de la directive n° 2008/52/CE du 21 mai 2008 du Parlement européen et du Conseil sur certains aspects de la médiation en matière civile et commerciale. Notons que le droit français a d'abord exclu le droit du travail du champ de la médiation conventionnelle à l'exception des différends transfrontaliers (art. 24 de la loi du 8 février 1995, inséré par l'ordonnance n° 2011-1540 du 16 nov. 2011 et le décret n° 2012-66 du 20 janv. 2012 relatif à la résolution amiable des différends, v. C. trav., art. R. 1471-1). La généralisation du mécanisme de la médiation à tous les différends du travail s'est faite par le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, art. R. 1471-1. La procédure de médiation ou de conciliation suspend les délais de prescription des actions en justice conformément à l'art. 2238 du C. civ. Pour aller plus loin sur l'apport du droit communautaire européen et la complexité de la justice du travail alternative en France, v. not. Lise Casaux-Labrunée, art. préc. ; D. Boulmier, « Contentieux individuels du travail et conciliation/médiation : état des lieux (dégradé !) », *Dr. soc.* 2012, p. 121. Pour une perspective historique des conflits du travail en France, v. not. A. Cottureau, « Les prud'hommes au XIXe siècle : une expérience originale de pratique du droit », *Justices* 1997, n° 8, p. 9 ; Ph. Clément, A. Jeammaud, E. Serverin et F. Venin, « Les règlements non juridictionnels des litiges prud'homaux », *Dr. soc.* 1987, p. 55 ; A. Narritsens, « Conciliation et arbitrage dans les conflits collectifs du travail : leçons syndicales des expériences françaises (approche historique) », *Dr. ouvrier* 1988, p. 409.

conciliation conventionnelles comme « tout processus structuré, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord, en dehors de toute procédure judiciaire en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, choisi par elles, qui accomplit sa mission avec impartialité, compétence et diligence ». Pour le législateur OHADA, la médiation est tout processus dans lequel les parties demandent à un tiers (médiateur) de les guider dans le règlement amiable d'un différend découlant d'un rapport juridique, d'un contrat ou autre, ou lié à un tel rapport impliquant des personnes physiques ou morales privées et publiques. La médiation peut être judiciaire ou conventionnelle, *ad hoc* ou institutionnelle. Elle peut aussi être mise en œuvre par les parties, sur demande d'un tribunal arbitral ou d'une entité publique compétente¹⁹¹².

1272. En droit burkinabè, tous les différends de travail sont soumis à une procédure de conciliation institutionnelle. La procédure instituée par le Code du travail est préalable et obligatoire aussi bien pour les différends individuels¹⁹¹³ que pour les différends collectifs¹⁹¹⁴. Elle doit intervenir avant toute soumission du litige à un tribunal étatique ou un « conseil d'arbitrage »¹⁹¹⁵ constitué exclusivement en matière de différends collectifs. En revanche, comme en droit malien¹⁹¹⁶, le terme médiation n'apparaît nulle part dans le Code du travail burkinabè. Le législateur semble lui préférer le terme conciliation auquel il consacre plusieurs dispositions. Peut-on déduire de ce qui précède que les termes conciliation et médiation sont interchangeables dans l'esprit du législateur burkinabè ? Pas *a priori*, parce que bien que certaines dispositions aient utilisé l'expression « règlement amiable »¹⁹¹⁷, les effets de ce règlement amiable renvoient soit à un procès-verbal (ci-après, PV) de conciliation totale¹⁹¹⁸ ou partielle¹⁹¹⁹, soit à un PV de non-conciliation¹⁹²⁰.

1273. D'un point de vue théorique donc, en imposant à tout employeur ou tout travailleur de demander à l'inspecteur du travail « de régler à l'amiable »¹⁹²¹ le différend qui l'oppose à l'autre partie, le législateur fait le choix de la conciliation comme mode de résolution amiable des conflits de travail. Cependant, en pratique, l'implication des conciliateurs légaux que sont les

¹⁹¹² Acte uniforme relatif à la médiation, 23 nov. 2017, art. 1^{er}.

¹⁹¹³ C. trav., art. 320 et s.

¹⁹¹⁴ C. trav., art. 369 et s.

¹⁹¹⁵ C. trav., art. 372 et s.

¹⁹¹⁶ Dans ce sens, v. F. Coulibaly, thèse préc., spéc., p. 341 et 378.

¹⁹¹⁷ C. trav., art. 320, al. 2 ; art. 327.

¹⁹¹⁸ C. trav., art. 321.

¹⁹¹⁹ C. trav., art. 323 et 326.

¹⁹²⁰ C. trav., art. 322.

¹⁹²¹ C. trav., art. 320.

inspecteurs ou directeurs du travail ou leur suppléant légal est plus important que ce qu'on pourrait attendre d'un simple conciliateur. En effet, sous les limites que leur impose la loi, en particulier le champ de l'ordre public, les inspecteurs du travail ou directeurs du travail participent activement à la recherche d'accord de conciliation. Comme nous l'avons déjà démontré, au Burkina Faso, la conciliation semble particulièrement appréciée par les parties de même que par les inspecteurs qui lui consacrent de plus en plus de temps au point de laisser en suspend le contrôle et la sanction qui relèvent classiquement de leur mission première¹⁹²².

1274. Un constat similaire d'accroissement de la sollicitation de l'inspection du travail sur des litiges individuels a été observé en France notamment par Monsieur Philippe Auvergnon¹⁹²³. L'auteur identifie trois facteurs explicatifs de ce phénomène. Ainsi, d'abord, « cette croissance est à relier certainement à la faiblesse de la présence en entreprise des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel, voire à leur absence parfaite dans les petites et moyennes entreprises »¹⁹²⁴. L'accroissement de l'intervention (informelle) de l'inspection du travail serait ensuite dû au fait que « de nombreux représentants du personnel ne sont pas syndiqués et qu'ils sont donc moins armés, moins bien formés pour régler certains litiges »¹⁹²⁵. Enfin, « une tendance plus importante au recours au droit [...], une "judiciarisation" des relations sociales fondée parfois sur de réels fantasmes sur les droits existants. L'individualisation des relations de travail, qui s'accompagne d'une grande sensibilité aux questions de dignité et de considération, comme l'aggravation objective, dans bien des secteurs, des conditions de travail »¹⁹²⁶ pourrait expliquer cette augmentation de la demande d'intervention de l'inspection du travail¹⁹²⁷.

¹⁹²² Face à la hausse continue des cas de règlement amiable, les syndicats d'inspecteurs du travail ont réclamé et obtenu une prime de conciliation, v. *supra* n° 339 et s.

¹⁹²³ Ph. Auvergnon, in F. Petit (dir.), art. préc., p. 73. V. ég. Th. Kapp, « L'inspection du travail face à la demande individuelle », *Dr. ouvrier* 2002, p. 563.

¹⁹²⁴ Ph. Auvergnon, in F. Petit (dir.), art. préc., p. 73.

¹⁹²⁵ *Ibid.*

¹⁹²⁶ *Ibid.*

¹⁹²⁷ *Ibid.*, p. 75. Déjà en 2007, l'auteur indiquait « qu'il y a en France, en cours de relations contractuelles, un véritable déficit de recours à un tiers qui puisse aider à la résolution négociée d'un différend s'élevant entre l'employeur et le salarié. Au rythme où va la crise des représentations du personnel internes à l'entreprise ainsi que le développement de la pression sur les individus en situation de travail, il pourrait devenir urgent d'officialiser certaines interventions permettant une solution négociée afin que tout litige individuel ne revienne à la seule instance à ce jour juridiquement compétente, à savoir le conseil de prud'hommes ». Dans ce sens, on peut dire que la réforme du Code du travail prenant en compte la médiation sociale transposant la directive européenne de 2008 apparaît comme une alternative visant à résorber avec plus ou moins de succès ce déficit.

1275. Partant de la pratique de conciliation et de l'interprétation exposée plus haut sur la distinction doctrinale entre les termes conciliation et médiation¹⁹²⁸, ces deux termes seront indistinctement entendus dans le cadre de cette recherche¹⁹²⁹.

II. Le caractère ambivalent du règlement amiable

1276. Un critère essentiel de tout dispositif de règlement extrajudiciaire des différends est de savoir s'il est obligatoire ou volontaire. Autrement dit, il est nécessaire de, « si ces mécanismes sont imposés comme une condition préalable pour se tourner vers les tribunaux et si cette exigence a été mise en place par convention collective ou autre accord autonome, il s'agit d'un mécanisme volontaire¹⁹³⁰. À l'inverse, lorsque le mécanisme est mis en place par d'autres moyens principalement, la législation nationale, il revêt un caractère obligatoire »¹⁹³¹.

1277. En tant que technique juridique de règlement amiable des différends, la médiation peut revêtir plusieurs formes¹⁹³². Elle est souvent présentée comme un processus volontaire, car « aucune des parties ne peut être forcée à l'accepter »¹⁹³³. À ce propos, Monsieur Pierre-Yves Monette écrit qu'elle constitue « une solution durable, parce que librement acceptée par les parties, participant à la philosophie du "tout le monde gagnant" et non de celle du "gagnant contre perdant" »¹⁹³⁴. Dans ce cas, on est en présence « d'une solution négociée et non d'une solution imposée »¹⁹³⁵.

¹⁹²⁸ F. Coulibaly, thèse préc., p. 329. Pour qui « la frontière entre la médiation et la conciliation dans les conflits collectifs [...] sont de fait très mince ». Pour une analyse critique de la procédure de « conciliation/médiation » en droit malien. L'auteur utilise systématiquement les termes « médiateur/conciliateur » : v. spéc., p. 329-332.

¹⁹²⁹ Dans le même sens, Buy Frédéric et alii (dir.), *Les principales clauses des contrats d'affaires*, Paris, LGDJ 2018, p. 139. Les auteurs précisent « qu'une telle distinction demeure bien [...] bien souvent délicate à mettre en œuvre sur le terrain et, au demeurant, l'identité des régimes jurisprudentiels des deux notions conduit à relativiser fortement ».

¹⁹²⁹ M. Samb, art. préc., p. 643.

¹⁹³⁰ R. Rodriguez, F. Valdés Dal-Re, R. Jagtenberg, A. de Roo, J. Maria Miranda, J. M. Servais (dir.), *Study on out-of-court settlement mechanisms in transnational labour disputes, Final Study Report, DG Employment, Social Affairs and Inclusion*, p. 7. Cité par F. Rosioru, « Médiation des conflits de travail en Roumanie », art. préc., p. 29.

¹⁹³¹ *Ibid.*

¹⁹³² Parmi lesquelles, la médiation volontaire ou facultative conforme à la recommandation n°92 de l'OIT sur la conciliation et l'arbitrage volontaires 1951, la médiation contractuelle obligatoire, la médiation institutionnelle administrative ou judiciaire.

¹⁹³³ M. Samb, art. préc., p. 646.

¹⁹³⁴ V. Pierre-Yves Monette, « De la médiation comme mode de résolution de conflits et de ses différentes applications », *Symposium international de Bamako, droitentreprise.com*, 29 déc. 2018.

¹⁹³⁵ *Ibid.*

1278. De même, concernant la dimension gagnant-gagnant de la médiation, Monsieur Jacques-Antoine Malarewicz écrit que dans une négociation bien menée, « chacun devrait retrouver ce qu'il n'avait pas auparavant, et chacun devrait accéder à une nouvelle « richesse » soigneusement cachée dans la complexité de toute situation ». Les parties en négociation sont tenues de sortir de leur confort personnel, de laisser tomber ceux auxquels ils ont pris l'habitude de se cramponner, de se rapprocher de l'autre. Le médiateur se trouve pris alors dans une succession de "triangulations". Il s'agit de perdre à un niveau, pour gagner à un autre niveau »¹⁹³⁶.

1279. Il convient de relever cependant que l'examen des travaux du Professeur Moussa Samb¹⁹³⁷ fait ressortir un amalgame entre le processus et son résultat. On retrouve justement cette idée qui distingue entre le processus de règlement amiable et la conclusion d'un accord ou d'un compromis matérialisé par un PV de conciliation ou un accord de conciliation notamment dans l'analyse de Madame Lise Casaux-Labrunée¹⁹³⁸. Les multiples législations sociales étudiées démontrent que le processus peut être volontaire ou obligatoire sans que cela pose un problème du point de vue de l'intérêt à recourir à la conciliation ou à la médiation¹⁹³⁹. Il devient obligatoire soit par une clause conventionnelle prévue par les parties¹⁹⁴⁰ soit par la loi. C'est cette dernière approche que retient le droit burkinabè. En effet, comme nous l'avons souligné précédemment, le règlement amiable des différends de travail prévu par les dispositions du

¹⁹³⁶ J.-A. Malarewicz., *Gérer les conflits du travail, la médiation systémique en entreprise*, Pearson village mondial, 2e éd., 2008, p. 5. Cité par F. Coulibaly, thèse préc., spéc., p. 341.

¹⁹³⁷ M. Samb, art. préc., p. 646 et s. Selon l'auteur (p. 647) : « La médiation présente des avantages certains par rapport aux autres modes alternatifs de résolution des conflits que sont l'arbitrage et la conciliation. En effet, la médiation n'a aucun impact sur le droit d'engager ou de poursuivre une procédure judiciaire ou arbitrale ; elle ne dessaisit pas le juge qui peut prendre à tout moment les mesures qui lui paraissent nécessaires, notamment toute mesure conservatoire ou provisoire. Les parties qui choisissent d'aller en médiation (les « médiés ») ne renoncent ni au contentieux, ni à l'arbitrage et encore moins aux mesures conservatoires ou provisoires dont elles pourraient bénéficier ».

¹⁹³⁸ L. Casaux-Labrunée, « Modes amiables de règlement en France », art. préc., spéc., p. 81.

¹⁹³⁹ V. Buy Frédéric et alii (dir.), ouvr. préc., p. 139-140. Selon les auteurs, on peut relever parmi les intérêts pratiques de ces modes de règlement amiable, « rapidité, notamment dans l'identification exacte du différend ; confidentialité permettant de s'exprimer librement, sans craindre de voir ensuite, lors d'une éventuelle procédure judiciaire ou arbitrale qui suivrait, les éléments échangés se retourner contre la partie qui les a livrés ; maîtrise des coûts ; possibilité de poursuivre des relations d'affaires avec l'autre partie durant la phase de recherche de la solution amiable et préservation de l'avenir ; adoption d'une solution sur-mesure, forgée, sinon au plus près, du moins en considération des intérêts des parties [...] ».

¹⁹⁴⁰ Sur la médiation conventionnelle en matière sociale en France, v. not. D. Baugard, « La procédure participative et la médiation conventionnelle en matière prud'homale », *Cah. Soc.* 2015, n° 117k6, p. 665. V. ég., Bernadette Bandler, « La médiation et la justice prud'homale : une association nécessaire », *Gaz. Pal.* 2006, n° 12, p. 11.

Code du travail a un double caractère préalable et obligatoire. Cette procédure obligatoire existe en droit burkinabè depuis le Code du travail de 1992¹⁹⁴¹ et dans celui de 2004¹⁹⁴².

1280. Cependant, le Code du travail ne prévoit aucune sanction en cas de non-comparution de la partie défenderesse convoquée à une tentative de règlement amiable en matière de différend individuel de travail. Néanmoins, concernant le régime de la procédure de conciliation en matière de différends collectifs de travail, le Code du travail évoque une probable peine contraventionnelle sans autre forme de précision quant à son montant qu'il semble laisser à la discrétion du juge. En vertu de l'alinéa 2 de l'article 370 dudit Code, « lorsqu'une des parties ne comparait pas, la conciliation la convoque à nouveau dans un délai qui ne peut excéder sept jours sans préjudice de sa condamnation à une amende prononcée par la juridiction compétente sur procès-verbal dressé par l'inspecteur ou le directeur du travail »¹⁹⁴³.

1281. La même procédure a été instituée en droit ivoirien et a même constitué un des apports majeurs introduits dans ce droit à la faveur de la réforme de 2015¹⁹⁴⁴. Il est intéressant de voir que le législateur ivoirien se montre plus ferme dans sa volonté de privilégier ce mode de résolution des conflits du travail puisqu'il sanctionne la non-comparution à la tentative de règlement amiable. En effet, en vertu de l'article 81.3 nouveau du Code du travail ivoirien, « si le défenseur ne se présente pas ou n'est pas représenté, l'affaire est transmise au tribunal du Travail, celui-ci prononce au vu du procès-verbal de non-comparution dressé par l'inspecteur du travail et des lois sociales, une amende civile dont le montant ne peut être inférieur à 1.000.000 de francs CFA. Le jugement est affiché aux frais du défenseur non-comparant »¹⁹⁴⁵.

1282. En droit comparé français, une loi du 22 décembre 2010 a introduit, aux articles 2062 et suivants du Code civil « la convention de procédure participative ». Selon l'article 2062 précité « la convention de procédure participative est une convention par laquelle les parties à un différend qui n'a pas encore donné lieu à une saisine d'un juge ou d'un arbitre s'engagent à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur différend »¹⁹⁴⁶. Il s'agit ici

¹⁹⁴¹ C. trav. 1992, art. 189 et 207 respectivement concernant les différends individuels et les différends collectifs de travail.

¹⁹⁴² C. trav. 2004, respectivement art. 302 et 336.

¹⁹⁴³ Ce délai était de 2 jours dans le Code burkinabè du travail de 1992 (art. 207, al. 2) ainsi que dans celui de 2004 (art 337, al. 1^{er}).

¹⁹⁴⁴ Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail en Côte d'Ivoire, art. 81.2

¹⁹⁴⁵ C. trav. Ivoirien, art. 81.3, al. 5.

¹⁹⁴⁶ D. Boulmier, « Contentieux individuels de travail et conciliation/médiation... », art. préc., p. 121.

d'une technique de droit civil qui peut être transposée en droit des conflits collectifs si les parties acceptent de se soumettre à ce type de conciliation ou de médiation.

1283. Il existe aussi une médiation obligatoire d'origine contractuelle. Ainsi, une clause de médiation peut être précontentieuse, instaurée dans un accord collectif, tout en étant inopposable aux salariés ; on peut donc s'interroger sur la validité, en tout cas sur l'efficacité de ce type de clause¹⁹⁴⁷. Cependant, la médiation de droit commun visée aux articles L. 2513-1 et suivants du Code du travail français peut, en principe, s'exercer à l'égard de tout conflit collectif. Il ressort de l'article L. 2523-5, alinéa 2 que si le médiateur constate que le conflit porte sur l'interprétation ou la violation d'une disposition légale ou conventionnelle, il doit recommander aux parties de le soumettre à la juridiction compétente ou à l'arbitrage. En effet, « le législateur a estimé que la procédure de médiation convenait plus aux conflits « d'intérêts » qu'aux conflits liés à l'application de la règle de droit »¹⁹⁴⁸. Les médiateurs « pourraient à l'occasion des conflits divers, formuler sur des problèmes juridiques, des recommandations opposées sans qu'aucun processus d'unification ne s'exerçât »¹⁹⁴⁹.

1284. Cependant, reprenant l'analyse de Monsieur Philippe Auvergnon, Monsieur Fassoum Coulibaly distingue entre la procédure formelle de médiation et la fonction médiatrice de l'inspecteur du travail, considérant cette dernière comme une « fonction informelle »¹⁹⁵⁰. Si cette interprétation est valable en droit français¹⁹⁵¹, elle semble discutable dans les législations des Etats francophones d'Afrique de l'Ouest, à tout le moins en ce qui concerne les droits du travail burkinabè et ivoirien. Dans ces derniers, en effet, la procédure amiable devant l'inspection de travail est bien obligatoire. Cette exigence s'impose à la partie la plus diligente puisque celle-ci ne peut saisir le juge qu'à la condition d'avoir un PV de non-conciliation ou de conclusion partielle¹⁹⁵². En conséquence, ce sont seulement les points qui n'ont pas fait l'objet d'accord de conciliation qui déterminent l'étendue des prétentions devant le juge du travail. Ainsi, il s'agit seulement du processus structuré sous la direction de l'inspecteur du travail ou

¹⁹⁴⁷ D. Boulmier, « Contentieux individuels de travail et conciliation/médiation... », art. préc., p. 125.

¹⁹⁴⁸ B. Teyssié, *Droit du travail, Relations collectives*, Paris, LexisNexis, 10e éd., 2016, p. 1100.

¹⁹⁴⁹ *Ibid.*

¹⁹⁵⁰ F. Coulibaly, thèse préc., spéc., p. 340 ; Ph. Auvergnon, « L'intervention médiatrice de l'administration du travail dans les conflits collectifs », art. préc., p. 506 et s. Le dernier auteur relativise quelque peu en admettant que l'inspecteur du travail « joue cependant en pratique un rôle beaucoup plus important ».

¹⁹⁵¹ L'article de Philippe Auvergnon repris par les auteurs du Précis Dalloz de Droit du travail : V. G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, ouvr. préc., p. 1929.

¹⁹⁵² C. trav., art. 327, al. 2.

du directeur du travail quand le différend collectif concerne une zone de compétence géographique de plusieurs inspecteurs du travail.

1285. Le processus de conciliation prévu par le Code du travail burkinabè est certainement obligatoire. Cependant, on est bien en présence d'une solution négociée, ce que le Code du travail qualifie d'accord de conciliation¹⁹⁵³ concernant l'accord trouvé à la suite d'un différend collectif de travail et de PV de conciliation¹⁹⁵⁴ s'agissant de l'accord entre les parties à un différend individuel. La question est de savoir quels sont la nature juridique et les effets de cette solution négociée à la suite d'un processus de conciliation/médiation. Plus directement, peut-on considérer par exemple que le PV de conciliation puisse recevoir la qualification d'accord de conciliation ? Une réponse négative s'impose, car cette terminologie semble réservée à l'acte résultant de la conciliation en matière de différends collectifs de travail. Par exemple, le Code du travail dispose que « dans un délai de quinze jours suivant la date à laquelle il a été saisi, l'inspecteur du travail du ressort ou le directeur du travail est tenu de dresser un procès-verbal constatant soit l'accord total ou partiel soit le désaccord des parties, lesquelles contresignent le procès-verbal »¹⁹⁵⁵ et précise que « l'accord de conciliation »¹⁹⁵⁶ ainsi obtenu est immédiatement exécutoire¹⁹⁵⁷. En revanche, la question de la valeur juridique de l'accord de médiation reste elle-même en débat. Nous y reviendrons dans les développements qui suivent¹⁹⁵⁸.

III. La pertinence discutée de la médiation comme mode de règlement des différends du travail

1286. Le problème qui a été largement démontré depuis plusieurs années par de nombreux chercheurs tels que le Professeur Moussa Samb¹⁹⁵⁹ et Monsieur Ousmane Sidibé est que les mécanismes formels étatiques ne prennent pas suffisamment en compte d'autres sources de normativité, en particulier ce que les auteurs précités appellent le « droit coutumier »¹⁹⁶⁰. Ainsi,

¹⁹⁵³ C. trav., art. 370, al. 4.

¹⁹⁵⁴ C. trav., art. 321.

¹⁹⁵⁵ C. trav., art. 370, al. 2.

¹⁹⁵⁶ C. trav., art. 370, al. 3.

¹⁹⁵⁷ *Ibid.*

¹⁹⁵⁸ V. *infra* n° 1340 et s.

¹⁹⁵⁹ M. Samb, « À propos de la médiation comme mode alternatif de résolution des conflits en Afrique », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., p. 637-650.

¹⁹⁶⁰ *Ibid.*, p. 638. V. ég. O. O. Sidibé, « À la recherche de l'esprit du droit africain... », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., p. 651. Dans le cadre de cette recherche, l'expression « droit coutumier » renvoie surtout

« le discrédit et le manque d'autorité de l'ordre juridique étatique et de son incapacité à prétendre lui-même respecter les règles qu'il veut imposer »¹⁹⁶¹ serait une des principales raisons nécessitant que les dispositifs étatiques prennent en considération des aspects intéressants du droit coutumier.

1287. À cette explication, il faut ajouter que les procédures instituées par le droit positif pèchent par leur mimétisme¹⁹⁶² généralisé du principal système d'inspiration qui est le droit français. Il en résulte une incapacité du droit positif « à puiser dans le génie propre du droit traditionnel [...], ignorant totalement les mécanismes de régulation sociale traditionnels, rangés au registre du droit coutumier »¹⁹⁶³. Il a été démontré que cette difficulté de mise en œuvre du droit positif vaut pour presque tous les pans du droit social, que ce soient les procédures de prévention et de règlement des différends du travail ou les mécanismes de prévention et de réparation des accidents du travail en particulier dans l'économie informelle.

1288. Pourtant, la question est diversement appréciée par la doctrine travailliste. Critiquant « la logique juridique occidentale qui veut que l'on donne tort ou raison à l'un ou l'autre des protagonistes [...] » et soulignant les limites des catégories juridiques classiques pour analyser la diversité des résultats des modes alternatifs de gestion des conflits¹⁹⁶⁴, le Professeur Moussa Samb a démontré que la médiation comme mode alternatif (extrajudiciaire) de règlement des conflits est « enracinée »¹⁹⁶⁵ dans les sociétés traditionnelles africaines. Pour le même auteur, « un des intérêts de le promouvoir en Afrique est qu'elle fait appel plus à la tradition, à l'imagination des parties et à l'équité qu'aux règles de droit positif transplantées et inconnues de la majeure partie de la population »¹⁹⁶⁶.

à des pratiques coutumières qui peuvent varier d'un pays à l'autre et, au sein d'un même pays, d'une région, voire d'une ethnie à l'autre. Elle doit donc être utilisée avec précaution.

¹⁹⁶¹ Daniel Dos Santos, « La place du droit coutumier dans la formation des Etats africains », *s. éd., s. d.*, 17 p.

¹⁹⁶² Sur le mimétisme juridique en Afrique, v. D. Abarchi, « Problématique des réformes législatives en Afrique : le mimétisme juridique comme méthode de construction du droit », *Penant* 2003, n° 842, p. 88. V. ég. L. Benkemoun, « Acculturation du droit européen en Afrique : processus exogène de création du droit dans l'espace OHADA », in J.-S. Berge et I. Omarjee (dir.), *Le droit européen et la création du droit*, Paris, Les petites affiches, 2008, n° 20, p. 5.

¹⁹⁶³ M. Samb, « À propos de la médiation comme mode alternatif de résolution des conflits en Afrique », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., spéc., p. 638.

¹⁹⁶⁴ *Ibid.*, p. 639, note 10. L'auteur précise que « le fondement culturel de la justice en France qui est plus juridique et conflictuel que consensuel ne correspond pas aisément aux conceptions qui fondent les modes alternatifs de justice. Cela explique peut-être la raison pour laquelle, la notion même de mode alternatif de règlement des conflits demeure particulièrement vague et difficile à adopter pour un juriste français qui doit alors procéder à un travail de distinctions pour classer, catégoriser, souvent de façon artificielle, ces différentes techniques ».

¹⁹⁶⁵ *Ibid.*, p. 650.

¹⁹⁶⁶ *Ibid.*, p. 642. L'auteur relativise néanmoins en admettant « qu'on peut difficilement imaginer la transposition de ces croyances magico-religieuses dans les entités économiques contemporaines, mais il est certain qu'elles

1289. Mais le Professeur Jean-Pierre Laborde estime que « le droit social n'est pas, et ne peut pas être un terrain d'élection des modes alternatifs des règlements de conflits »¹⁹⁶⁷. L'auteur a nuancé toutefois ses propos en ajoutant que « la médiation aura peut-être plus d'avenir. Déjà fort présente dans les conflits collectifs, elle pourrait trouver sa place dans les litiges individuels, tout au moins si c'est un juge qui l'organise en désignant un tiers pour rapprocher les points de vue ou proposer des solutions au contentieux, susceptibles de rencontrer l'accord des plaideurs »¹⁹⁶⁸. Dans le même ordre d'idées, Monsieur François Petit¹⁹⁶⁹ rappelle que la voie judiciaire présente des garanties essentielles de fond comme de forme et avertit en écrivant que « la rapidité peut constituer un critère de l'efficacité, et donc de la légitimité des modes de règlement amiable. Mais il importe aussi que le procédé apporte l'effet voulu : les modes de règlement négocié ne seront légitimes que s'ils permettent à la fois des solutions conformes au droit et aboutissent à des solutions acceptées par toutes les parties [...] Cela nécessite de rechercher un équilibre entre les intérêts en présence et de respecter le droit »¹⁹⁷⁰. Poursuivant, l'auteur précité souligne que « l'objet du droit est de régler le problème, non d'éliminer le problème en indiquant une autre voie que le droit »¹⁹⁷¹.

1290. En revanche, selon Monsieur Philippe Auvergnon¹⁹⁷², la question peut être diversement appréciée. Ainsi, des contextes socio-économiques, mais aussi culturels peuvent être plus favorables que d'autres à l'existence de modes alternatifs. D'après le même auteur, « l'exemple des pays africains rappelle que l'accès au juge étatique n'est pas évident en terme aussi bien de proximité que de coût ». De ce point de vue, « des modes alternatifs de règlement des conflits peuvent s'avérer plus efficaces »¹⁹⁷³.

1291. Par ailleurs, d'un point de vue pratique, il existe un débat sur le fait de savoir si l'institution du médiateur social et du comité de règlement amiable, tels que nous le suggérons

survivent dans les mentalités des Africains et qu'elles pourraient, s'appuyant sur ce tréfonds culturel, fonder de nouveaux types d'alliances entre les différents acteurs sociaux ».

¹⁹⁶⁷ J.-P. Laborde, « Quels modes de règlement pour les litiges sociaux en France », in Ph. Auvergnon (dir.), *Les juges et le droit social*, actes préc., p. 151 et s.

¹⁹⁶⁸ *Ibid.*

¹⁹⁶⁹ F. Petit, « Les problématiques du règlement amiable... », in F. Petit (dir.), art. préc.

¹⁹⁷⁰ *Ibid.*, p. 31.

¹⁹⁷¹ *Ibid.*, p. 35-36. Pour l'auteur, « le règlement négocié n'est donc pas une panacée. Il ne permet pas de résoudre les problèmes des modes traditionnels de règlement, qui doivent trouver leurs solutions dans le cadre juridique qui est le leur. Le règlement négocié ne doit pas être une méthode visant à empêcher par exemple le recours au juge ou à l'inspecteur du travail ».

¹⁹⁷² Ph. Auvergnon, « Les juges et le droit social. Interrogations nationales et approche comparative », in Ph. Auvergnon (dir.), *Les juges et le droit social*, actes préc., p. 7 et s.

¹⁹⁷³ *Ibid.*

plus bas¹⁹⁷⁴, fait concurrence à la procédure de conciliation obligatoire devant l'inspection du travail. À l'inverse du droit français où il intervient « de façon informelle »¹⁹⁷⁵ dans le règlement négocié des conflits du travail, l'intervention de l'inspecteur du travail a un fondement légal solide en droit burkinabè¹⁹⁷⁶, le Code du travail ayant rendu clairement obligatoire la saisine de l'autorité administrative pour prévenir ou régler à l'amiable tant les litiges individuels que les conflits collectifs du travail. Cependant, ce type d'intervention est critiqué quant à « sa compatibilité avec la mission fondamentale de contrôle »¹⁹⁷⁷ de l'inspection du travail. En effet, l'inspecteur du travail, du fait tout d'abord du terme même d'inspection (inspecteur), évoque le rôle principal d'inspecter et donc de contrôler le respect de la réglementation sociale.

1292. Cette analyse est conforme à l'approche de l'OIT sur la question¹⁹⁷⁸. Les Conventions n° 81 de 1947 et n° 129 de 1969 précisent, en effet, que la mission des agents d'inspection du travail est d'assurer « l'application des dispositions relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession »,¹⁹⁷⁹ mais aussi de « fournir des informations et des conseils techniques [...] sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales »¹⁹⁸⁰. De plus, comme le souligne Monsieur François Petit, « la

¹⁹⁷⁴ V. *infra* n° 1317 et s.

¹⁹⁷⁵ V. not. Ph. Auvergnon, « Voyage périlleux dans la boîte noire de la résolution des différends sociaux en France », in F. Petit (dir.), art. préc., p. 68-72. Du même auteur, « L'intervention médiatrice de l'administration du travail dans les conflits collectifs », art. préc., p. 501 et « Médiations et droit des relations de travail : entre intérêt et inquiétudes », in J. Faget (dir.), *Médiation et action publique, la dynamique du fluide*, Bordeaux, Presses universitaires de Bordeaux, 2005, p. 246. Ainsi, « dans une phase précontentieuse, les agents d'inspection du travail sont appelés à tenir le rôle d'une sorte de "juge de paix", de régulateur ainsi interpersonnel qu'informel, en s'appuyant ou en essayant de ne pas trop s'éloigner de l'état du droit qu'ils connaissent. Il est bien évident qu'un des principaux intérêts de cette intervention est d'être rapide, de proximité, mais aussi de se situer à un moment où le contrat de travail n'est pas rompu comme c'est, de fait, quasiment toujours le cas pour le conseil de prud'hommes » : Ph. Auvergnon, « Voyage périlleux dans la boîte noire... », art. préc., p. 75.

¹⁹⁷⁶ C. trav., art. 320 et 369 préc.

¹⁹⁷⁷ C. Chetcuti, « Réflexions sur l'inspection du travail », *Dr. soc.* 1976, p. 21. Cité par Ph. Auvergnon, art. préc., p. 69.

¹⁹⁷⁸ Convention n° 81 de 1947, art. 3-2 et Convention n° 129, art. 6-3 disposent dans des termes identiques que : « Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaire aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs ».

¹⁹⁷⁹ Convention n° 81, art. 3-1 (a) et Convention n° 129, art. 6-1 (a).

¹⁹⁸⁰ *Ibid.*, art. 6-1 (b).

Recommandation¹⁹⁸¹ annexée à la convention de l'OIT n° 81 semble « leur interdire d'agir comme arbitres ou conciliateurs dans les conflits du travail »¹⁹⁸².

1293. La même interprétation vaut pour l'intervention des contrôleurs du travail dans le règlement amiable des différends de travail. Or, dans la plupart des pays d'Afrique de l'Ouest francophones, particulièrement au Burkina Faso, un des facteurs de rejet du droit par le corps social que constituent les acteurs de l'économie informelle s'analyse à ce contrôle et en cette sanction qui sont perçus aux yeux de ces acteurs davantage comme une humiliation sociale que comme une infraction purement juridique, ainsi que l'a démontré à plusieurs reprises le Professeur Ousmane Sidibé¹⁹⁸³.

1294. Face à une question similaire concernant le risque de concurrence entre les mécanismes amiables de règlement des conflits (ci-après, MARC) et le préalable obligatoire de conciliation devant les juridictions prud'homales en France, Madame Lise Casaux-Labrunée répond justement que « ce n'est pas certain et surtout, ce n'est pas en ces termes – ceux d'une soi-disant concurrence entre institutions – que la question devrait être posée »¹⁹⁸⁴. Selon l'autrice, « la seule entrée dans le débat devrait être celle de l'intérêt des justiciables. (Or), tel est loin d'être le cas aujourd'hui »¹⁹⁸⁵. Si l'étude précitée date de 2014, la situation a empiré, à tout le moins reste statique, et la question de fond¹⁹⁸⁶ que soulève l'autrice est très certainement au cœur de l'actualité judiciaire et politique en 2022¹⁹⁸⁷. De même, si le contentieux pénal semble plus

¹⁹⁸¹ Recommandation de la Conférence internationale du travail n° 81 de 1947, annexée à la convention n° 81 : « Les fonctions des inspecteurs du travail ne devraient pas comprendre la fonction d'agir en qualité de conciliateurs ou d'arbitres ».

¹⁹⁸² F. Petit, « Les problématiques du règlement amiable des différends sociaux en France », in F. Petit (dir.), art. préc., p.13-39, spéc., p. 26.

¹⁹⁸³ O. O. Sidibé, *Non-droit et infra-droit dans les relations de travail en Afrique noire...*, thèse préc. ; Du même auteur, « Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail », art. préc., spéc. p. 138 et s. ; « À la recherche de « l'esprit du droit africain... » in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., p. 658 et s.

¹⁹⁸⁴ L. Casaux-Labrunée, « Modes amiables de règlement en France », art. préc., p. 84.

¹⁹⁸⁵ *Ibid.*

¹⁹⁸⁶ *Ibid.* D'après l'auteur, « (...) à poser la question de fond, quel juge prud'homal, employeur ou salarié, quel représentant ou défenseur syndical, peut encore aujourd'hui encourager sans réserve des parties en conflit à s'engager dans une procédure incertaine et coûteuse dont les délais excessifs sont régulièrement dénoncés ? Qui peut sérieusement convaincre qu'une tentative de médiation peut faire "double-emploi" avec la procédure de conciliation prud'homale, en laquelle plus personne ne croit vraiment ? » : Controverse : « Le bureau de conciliation exerce-t-il suffisamment des pouvoirs ? », *RDT* 2013, p. 743. Cité par L. Casaux-Labrunée, art. préc., note 16, p. 84.

¹⁹⁸⁷ V. dans ce sens, Robert Salis et Chantal Arens préf., *Rendre la justice*, Calmann-Lévy, 2021. Il s'agit d'un livre sur l'accès au juge et l'état de la justice au quotidien adapté en film documentaire. Lors une conférence portant sur le livre précité à l'occasion des *Mardis du Droit*, à Bordeaux le 30 nov. 2021, Isabelle Gorce, présidente de la Cour d'appel de Bordeaux, identifie trois principales causes profondes des stocks de dossiers à savoir la complexification des procédures, l'existence de plus en plus de moyens des parties à la fois de la demande que de la défense et auxquels le juge doit répondre, une augmentation des domaines avec représentations

visible notamment parce qu'il est saisi par les médias, la question de la complexité et du temps long du procès est encore plus prégnante en matière civile en particulier dans le contentieux social. La même conclusion est parfaitement recevable concernant les conflits du travail entre des travailleurs de l'économie informelle.

1295. En droit burkinabè, les modes alternatifs de résolution des différends individuels et collectifs de travail occupent déjà une place de choix dans les procédures instituées par le Code du travail. En vertu de l'alinéa 1^{er} de l'article 320 dudit Code, « tout employeur ou tout travailleur doit demander à l'inspecteur du travail, à son délégué ou à son suppléant légal de régler à l'amiable le différend qui l'oppose à l'autre partie ». Les articles 369 et 370 du même Code organisent la conciliation en cas de différends collectifs de travail par l'intermédiation de l'inspecteur du travail ou du directeur du travail.

1296. Cependant, force est de constater que les textes actuels restreignent le champ des modes de règlement amiable, en particulier s'agissant des différends collectifs de travail, en posant comme principe l'application des dispositions uniquement concernant les travailleurs salariés tels que définis à l'article 2 du Code du travail¹⁹⁸⁸. Ces dispositions deviennent supplétives s'agissant des travailleurs du secteur public dans la mesure où « elles (dispositions du Code du travail) ne s'appliquent aux salariés des services, entreprises et établissements publics qu'en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires spécifiques »¹⁹⁸⁹.

1297. Ainsi, la conciliation n'est pas étrangère au Code du travail, bien au contraire, elle constitue même en pratique¹⁹⁹⁰ une des actions principales de l'inspection du travail. Mais cette conciliation-là correspond souvent à celle qui a cours dans les entreprises formelles et qui occupe une grande partie du temps des inspecteurs du travail et leurs délégués. Ces derniers sont devenus alors plus conciliateurs qu'inspecteurs (contrôle de la réglementation et sanction des cas de violation). La question du médiateur social, sur laquelle nous reviendrons plus bas¹⁹⁹¹, apparaît donc comme tout à fait légitime. Qui doit faire le médiateur en particulier dans

obligatoires. Ce qui finalement conduit à des procès de plus en plus procéduraux (rien que la mise en état auprès de la cour d'appel de Bordeaux prend au moins de 2 ans.

¹⁹⁸⁸ C. trav., art. 368, al. 1^{er}.

¹⁹⁸⁹ C. trav., art. 368, al. 2.

¹⁹⁹⁰ Tel est le résultat des interviews réalisées par nos soins auprès de quatre inspecteurs du travail à la Direction régionale du Centre – Ouagadougou, déc. 20118.

¹⁹⁹¹ V. *infra* n° 1317 et s.

les différends individuels et collectifs de travail opposant des travailleurs de l'économie informelle ?

1298. La réponse à cette question est forcément multiple au regard de la multitude d'acteurs qui sont susceptibles d'intervenir et qui interviennent en pratique de façon totalement informelle dans les conflits sociaux qui peuvent avoir des consonances politiques. Il serait souhaitable, pour ce qui concerne en particulier les conflits du travail, d'instituer une procédure institutionnelle de médiation assortie d'un corps de médiateurs sociaux, dont le champ sera la matière sociale et qui sera distinct de la médiation conventionnelle prévue en droit OHADA¹⁹⁹².

§ 2 : Le déploiement de la médiation sociale

1299. Nous verrons que l'importance des acteurs dans la médiation traditionnelle (I) appelle une rénovation de ceux-ci (II). Une médiation sociale efficace suppose en outre des garanties de mise en œuvre de l'accord de médiation (III).

I. L'importance des acteurs dans la médiation traditionnelle

1300. La prise en compte de certains aspects du « droit coutumier »¹⁹⁹³, du moins, de ce qui est rapporté de ce droit par les Professeurs Moussa Samb et Ousmane Sidibé, permettrait une forme d'adaptation des législations actuelles aux pratiques en cours dans les Etats d'Afrique de l'Ouest francophone. En effet, s'appuyant sur de nombreuses traditions orales concordantes, ces auteurs nous apprennent que la médiation avait « une importance capitale »¹⁹⁹⁴ dans les sociétés traditionnelles africaines.

1301. Les acteurs désignés ou choisis pour conduire la médiation, c'est-à-dire pour être médiateurs dans un conflit en général et particulièrement dans les différends du travail,

¹⁹⁹² Acte uniforme relatif à la médiation du 15 déc. 2017, entrée en vigueur le 15 mars 2018. La médiation fait l'objet d'une littérature abondante : V. not. Narcisse Aka, Alain Fénon et Jean-Marie Tchakoua, *Le nouveau droit de l'arbitrage et de la médiation en Afrique (Ohada)*, Paris, LGDJ, 2018, 371 p. V. ég. H. Kenfack, « L'état du droit de la médiation en France et dans la zone OHADA », *Lexbase édition Ohada*, avr. 2018/10, p.5, spéc. p. 9-11 ; M. Goré et C. Grimaldi, « Arbitrage, médiation et règlement de la CCJA : les nouveaux textes sont en vigueur depuis le 15 mars 2018 », *LEDAF*, mai 2018/5, p. 1 ; [Innocent Tchamgwe, « La médiation conventionnelle dans l'espace OHADA », *RDAA* 2019, 18 p.](#)

¹⁹⁹³ O. O. Sidibé, art. préc., p. 656 et s.

¹⁹⁹⁴ M. Samb, art. préc., p. 643.

apparaissent comme une véritable clé de voûte de la médiation dans les sociétés traditionnelles africaines¹⁹⁹⁵. En effet, examinant certaines qualités essentielles d'un médiateur dans le droit coutumier africain, le Professeur Moussa Samb écrit que « dans sociétés traditionnelles, coexistait à côté du chef de guerre un "chef de paix" qui dirige les institutions et procédures fondées sur la palabre¹⁹⁹⁶. Dans l'exercice de leur mission, les chefs de paix s'appuient sur des relais qui sont de véritables agents diplomatiques »¹⁹⁹⁷.

1302. Dans ce contexte, le médiateur était choisi « sur le gage de son indépendance ou de son appartenance à une caste comme dans certains groupes de sociétés mandingues¹⁹⁹⁸. Elle était le fait d'émissaires ou de plénipotentiaires dénommés « faiseurs de paix »¹⁹⁹⁹. L'auteur explique également, par exemple que « chez les Diouala, les agents diplomatiques sont choisis parmi les neveux utérins alors que chez les Mandingues d'Afrique de l'Ouest, les *Nyamankalas*²⁰⁰⁰ constituent une véritable caste dotée de pouvoirs exorbitants par la Charte dite de *Kurugan Fuga* qui leur attribue expressément le pouvoir (devoir) de dire la vérité aux chefs, tout en étant leurs conseillers et ceux chargés d'établir l'ordre dans l'empire »²⁰⁰¹.

1303. En outre, « la fonction de médiateur suppose que la personne réunisse un certain nombre de qualités reconnues par les protagonistes : âge, sagesse, connaissance des coutumes et de l'histoire dans un territoire déterminé. Chez les Mandingues, les médiateurs sont plénipotentiaires désignés obligatoirement parmi les Nyamenkalas »²⁰⁰². L'auteur poursuit en soulignant que « le médiateur doit faire preuve d'objectivité et de neutralité, il ne doit avoir aucune alliance parentale ou matrimoniale avec les personnes ou groupes en conflit. Il doit avoir

¹⁹⁹⁵ Ainsi en est-il pour la palabre qui est présenté comme un rituel à la fois solennel et rigoureux, une instance de discussions contradictoires et d'échanges entre les membres d'une communauté voire un cadre unique de déploiement des divers mécanismes de discussion et de résolution des conflits. Sur le rôle crucial des acteurs, on peut lire que « statuant sur les conflits, la palabre accordera une attention particulière aux "faiseurs de paix" qui présentent les parties, les faits, les différentes prétentions des parties et les amènent à s'expliquer devant l'auditoire, dans une audience publique d'où sont exclus en général que les enfants pour garder la solennité requise – le *chef de la paix* gardait le silence, mais son avis était prépondérant à l'issue des délibérations (...) » : M. Samb, art. préc., p. 644-645.

¹⁹⁹⁶ On peut entendre souvent l'expression « gagner la paix ».

¹⁹⁹⁷ M. Samb, art. préc., p. 643

¹⁹⁹⁸ *Ibid.*

¹⁹⁹⁹ Le terme fait écho à celui courant utilisé de « juge de paix » pour parler du conseil de prud'hommes (A. Coterreau, art. préc, p. 9) dont la « vocation première » serait d'inciter à un arrangement (G. Auzero, art. préc.) ou même des agents d'inspection du travail (Ph. Auvergnon, art. préc., p. 75).

²⁰⁰⁰ Les *Nyamenkalas* renvoient en langue française à la « caste » des griots. Il faut ajouter qu'en plus des Nyamenkalas, la caste des *Noumous* c'est-à-dire des forgerons joue également le même rôle de médiation dans le droit coutumier africain.

²⁰⁰¹ M. Samb, art. préc., p. 644-645.

²⁰⁰² *Ibid.*

la confiance totale des protagonistes qui doivent accepter sa médiation pour la résolution pacifique du conflit. Le médiateur traditionnel est aussi un "maître de la parole" doté d'une éloquence exceptionnelle et d'une maîtrise parfaite des proverbes et adages. Il doit agir avec pondération et discrétion afin d'offrir une alternative au conflit et trouver un compromis honorable, parce que préservant les intérêts majeurs et surtout l'honneur et la dignité des parties »²⁰⁰³. En dépit de toutes ces précautions, « lorsque les suggestions qu'il fait risquent de mettre en doute sa neutralité, il doit soumettre le dossier au chef de paix »²⁰⁰⁴.

1304. L'importance capitale de l'acteur qu'est le médiateur dans le règlement des différends sociaux apparaît également dans des études récentes sur le dialogue social en Afrique. Par exemple, Monsieur David Kouakou²⁰⁰⁵ y consacre un chapitre particulier dans sa quête de renforcement des dynamiques du dialogue social ivoirien. Dans le même ordre d'idées, Monsieur Fassoum Coulibaly²⁰⁰⁶ dépeint les qualités essentiellement indispensables que doit avoir tout médiateur pour mener à bien sa mission de médiation des différends du travail au Mali.

1305. Néanmoins, il convient de garder à l'esprit qu'au-delà de la personnalité et des qualités du médiateur, le succès de la médiation dépendra de plusieurs facteurs, notamment l'objet du conflit, son importance et la volonté réelle des deux parties de parvenir à un consensus voire à un compromis²⁰⁰⁷. Ce dernier est crucial, car l'aboutissement à un accord dépendra essentiellement de la réelle motivation des parties concernées à parvenir à un accord, en évitant une escalade de violence conduisant à des situations non négociables qui pourraient se confondre aux limites de l'ordre public absolu.

²⁰⁰³ *Ibid.*, p. 644.

²⁰⁰⁴ Pour aller plus loin sur les mécanismes de dissuasion, de prévention des conflits dans les sociétés traditionnelles africaines en particulier en Afrique de l'Ouest, v. Samb, art. préc., spéc., p. 641 et s. V. ég. E. Uwazie, « Le règlement extrajudiciaire des différends en Afrique : Prévention des conflits et renforcement de la stabilité », *Bulletin de la sécurité africaine*, Centre d'études stratégiques de l'Afrique, 2011, n° 16.

²⁰⁰⁵ D. K. Kouakou, thèse préc., p. 93 et s.

²⁰⁰⁶ F. Coulibaly, thèse préc., spéc., p. 341-343.

²⁰⁰⁷ *Ibid.*, p. 341. Pour l'auteur, « [...] le but du médiateur est d'amener chacun des protagonistes à faire évoluer ses positions afin de dénouer la crise, à lâcher une partie de ses revendications ou de ce qu'il estime être ses droits. Dans ce compromis se construit le consensus. De ce fait, on peut avoir le sentiment de s'inscrire dans une logique du "perdant-perdant". Il s'agit donc d'aller au-delà du consensus ». Dans le même sens, M.-A. Souriac, « Conflits du travail et négociation collective », *Dr. soc.* 2001, p. 705.

II. La mobilisation des acteurs de la médiation sociale dans le cadre du droit social modulable

1306. L'œuvre alternative ou cumulative d'un certain nombre d'acteurs permet de démontrer le caractère central de la médiation en faveur d'une intervention appropriée à la résolution des conflits de travail dans le secteur moderne et surtout dans l'économie informelle. Une réforme du droit du travail s'avère donc nécessaire pour témoigner d'une meilleure prise en compte des spécificités des relations de travail autonomes et indépendantes. Plus précisément, la perspective de construction d'un droit social modulable passe en premier lieu par l'institution d'un corps de médiateur social (B) dont il convient au préalable de justifier la pertinence (A) et en second lieu par la mise en place d'un comité *ad hoc* de règlement amiable (C).

A. La pertinence de l'institution d'un corps de médiateur social

1307. L'idée de la création d'un corps de médiateurs n'est pas inédite. Elle est présente en Europe²⁰⁰⁸ en particulier dans les travaux de Monsieur Philippe Auvergnon²⁰⁰⁹. L'analyse de ce dernier est très intéressante en ce qu'elle met en discussion le rôle de l'inspecteur du travail en rapport avec ce qui pourrait être le cadre d'intervention d'un futur acteur de la conciliation ou de la médiation dans les conflits du travail²⁰¹⁰. Dans ce cas de figure, il serait utile selon l'auteur d'imaginer la fonction de conciliation « soit de la confier à un corps de fonctionnaires de l'administration du travail distinct de celui assurant des missions d'inspection du travail, soit à des commissions paritaires de secteur présidées par des personnalités à l'autorité morale et à la compétence technique reconnues »²⁰¹¹. En outre, la même idée apparaît dans la doctrine africaine récente en l'occurrence chez Monsieur Fassoum Coulibaly²⁰¹², même si celui-ci semble le cantonner au règlement des différends collectifs de travail notamment la grève dans

²⁰⁰⁸ V. not. F. Rosioru, art. préc., p. 32. Il existe aussi un Groupement Européen des Magistrats pour la Médiation (GEMME) créée en 2004.

²⁰⁰⁹ Ph. Auvergnon, art. préc., in F. Petit (dir.), art. préc., spéc., p. 76.

²⁰¹⁰ *Ibid.*, p. 68. Comme l'écrit l'auteur, « on ne peut éviter de s'interroger sur l'incidence des résultats de la médiation d'un inspecteur du travail sur sa pratique professionnelle locale en tant qu'agent de contrôle. Tout médiateur participe directement à une dynamique de recherche de solution qui, lorsqu'elle aboutit, donne lieu nécessairement à un compromis. Cheville ouvrière du processus, on ne voit pas comment "l'inspecteur-médiateur" pourrait en critiquer tout ou partie du résultat. Lorsqu'il arrivera [...] que le compromis porte sur l'oubli ou la violation du droit ou comporte des renoncements à des droits, sa présence médiatrice officielle n'emportera-t-elle pas décrédibilisation de toute intervention ultérieure dans une logique de contrôle strict de l'application du droit ? ». V. ég. note 175.

²⁰¹¹ *Ibid.*

²⁰¹² F. Coulibaly, thèse préc., p. 332.

le secteur public. Le même auteur nous apprend, en effet, qu'en vue d'apaiser le climat social, le Gouvernement du Mali a initié « une proposition de modification de l'architecture des cabinets politiques de ministres, en nommant des chargés de missions supplémentaires, dont l'un s'occuperait spécifiquement du suivi dialogue social »²⁰¹³.

1308. Nous pensons que la perspective de l'institution d'un corps de médiateurs sociaux est pertinente à examiner au moins pour trois raisons. La première est qu'elle renforce le dispositif juridique qui fait du règlement amiable un passage obligé en matière de prévention et de gestion des conflits du travail. La deuxième raison est que cela permettra de désengorger les inspections du travail qui pourraient être plus utiles en matière de contrôle et de sanction de la réglementation sociale. De même et comme cela a été largement démontré notamment par le Professeur Moussa Samb²⁰¹⁴, le règlement amiable, s'il est bien organisé avec des acteurs légitimes, permet de désengorger indirectement les tribunaux du travail. La troisième raison est d'inciter les acteurs à la pratique de la négociation pendant et en dehors des situations de conflits, notamment en leur laissant le champ libre à la formulation et à la conclusion d'accord dérogatoire.

1309. Cette dernière justification apparaît de prime abord très critiquable au regard du droit positif burkinabè en particulier parce qu'elle soulève deux problèmes majeurs. Le premier est celui du champ d'application du droit du travail en général et particulièrement des dispositions relatives au règlement amiable des différends du travail. À l'instar des dispositions relatives aux conventions collectives de travail ou encore aux grèves, le législateur prévoit que la procédure de conciliation prévue par le Code du travail s'applique par principe aux travailleurs tels que définis à l'article 2 dudit Code, c'est-à-dire les travailleurs subordonnés. Néanmoins, la conciliation a vocation à s'appliquer aux salariés des services, entreprises et établissements publics seulement « en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires spécifiques »²⁰¹⁵. Comme nous l'avons suggéré à propos de l'extension d'un certain nombre de dispositions au bénéfice de l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut professionnel, la solution pourrait passer soit par le mécanisme de l'assimilation (par détermination de la loi) des travailleurs autonomes et indépendants aux travailleurs définis à l'article 2 du Code précité, soit par une mutation de ces dispositions en droit supplétif en l'absence d'accord collectif sur la question comme pour les agents publics, soit enfin par de nouveaux droits pour ces catégories

²⁰¹³ *Ibid.*

²⁰¹⁴ M. Samb, art. préc.

²⁰¹⁵ C. trav., art. 368.

de travailleurs. Dans ce dernier cas, l'institution d'une procédure de médiation conduite par un médiateur social serait souhaitable.

1310. La seconde difficulté tiendrait, si la suggestion est retenue, à l'étendue de la compétence du médiateur social. Certes, on sait que le droit burkinabè est flou sur l'étendue de la compétence de l'administration du travail en matière de conciliation. Il est prévu seulement que l'inspecteur du travail puisse dresser un PV exécutoire « lorsque les éléments du litige ne sont pas contestés et sont relatifs aux salaires légaux, conventionnels ou contractuels, aux congés payés et aux primes d'ancienneté [...] »²⁰¹⁶.

1311. Ainsi, on peut formuler l'hypothèse selon laquelle le médiateur social pourrait être autorisé à formuler ou à recevoir des recommandations qui ne rentrent pas forcément dans le champ des lois et règlements en matière de travail, dès lors que ces recommandations n'aboutissent pas à un déséquilibre excessif au regard des règles impératrices de la législation sociale, et à la condition qu'elles soient discutées et acceptées par l'ensemble des parties en conflit dont le médiateur social contrôle la liberté de consentement. Cependant, en la matière, c'est le Code du travail ivoirien qui est sans équivoque. Ledit Code prévoit expressément cette exigence en termes des limites de l'intervention de l'inspecteur du travail en matière de règlement amiable. En effet, la tentative de conciliation de l'inspecteur du travail doit se faire exclusivement « sur la base des normes fixées par la loi, la réglementation, les conventions collectives, les accords collectifs d'établissement et le contrat individuel de travail »²⁰¹⁷.

1312. Au demeurant, si l'élargissement du champ de la médiation nous semble légitime dans le contexte des pays africains et surtout au regard de certaines pratiques dites coutumières ou traditionnelles encore prégnantes dans les relations sociales au sein de ces pays, la question est celle de savoir quel litige peut être soumis au règlement équitable. Dans ce cas de figure, l'hypothèse émise est que la médiation sociale doit être largement et principalement admise en particulier dans l'économie informelle. Il faut que tout litige puisse *a priori* faire l'objet de médiation comme cela se fait dans la pratique aujourd'hui. L'enjeu ici serait que le droit du travail donne une reconnaissance officielle à ces pratiques et crée une instance peut-être par corps de métiers pour accueillir et favoriser ces échanges.

²⁰¹⁶ C. trav., art. 325.

²⁰¹⁷ C. trav. ivoirien, art. 81.4 al. 1^{er}.

1313. Nous pensons que le véritable problème est celui de l'étendue de l'ordre public²⁰¹⁸ qui, lorsqu'il est confronté au règlement amiable, fait ressortir « divers paradoxes et contradictions »²⁰¹⁹. De ce point de vue, Monsieur François Petit considère que l'enjeu du règlement amiable se trouverait dans la distinction entre différends individuels et collectifs. Pour l'auteur, en effet, « les premiers réclament un effet de purge. Les seconds peuvent appeler plus souvent une détermination de règles de conduite pour l'avenir »²⁰²⁰. D'un côté, il serait question des droits individuels non respectés, de l'autre, il s'agirait d'intérêts collectifs non satisfaits. Cette distinction paraît toutefois difficile à appliquer de l'aveu même de l'auteur²⁰²¹ et, dans la mesure où, nous semble-t-il, l'étendue des règles impératives concerne aussi bien des droits individuels que des droits collectifs. De plus, dans ce dernier cas, il s'agit pour la plupart de droits individuels qui s'exercent collectivement, par exemple le droit de grève ou le droit d'organisation collective.

1314. Cependant, dans un système où les dispositions du Code du travail sont impératives pour la plupart d'entre-elles et le principe de faveur conçu selon une approche de hiérarchie rigide, réfléchir sur des modes de règlement amiable des conflits de travail s'avère une tâche ardue. À titre illustratif, il est difficile d'imaginer un inspecteur du travail ou un directeur du travail qui donnerait un titre exécutoire à un accord de conciliation qui prévoirait des avantages moins favorables aux travailleurs que les dispositions minimales du Code du travail. Il convient de s'accorder donc sur un certain nombre de préalables.

1315. Sans faire plus de développements sur cette question, nous considérons à l'instar de Monsieur François Petit²⁰²², que ces préalables indispensables pourraient être de préciser

²⁰¹⁸ F. Petit, « Ordre public et médiation dans les litiges du travail », Séville, *Temas Laborales* 2003/70, p. 85.

²⁰¹⁹ F. Petit, « Les problématiques du règlement amiable... », in F. Petit (dir.), art. préc., p. 32-33 ; du même auteur, « De l'équité dans le règlement des différends sociaux », in Ph. Auvergnon (dir.), art. préc., p. 215-222. Sur la médiation judiciaire en particulier, l'auteur relève que, « dans l'esprit des justiciables, la médiation permettrait de trouver une solution "en équité", alors que le juge ne peut statuer qu'en droit. La médiation constituerait ainsi une solution que le juge ne pourrait pas trouver. Mais si le recours à la négociation permet de s'écarter du droit, il comporte un risque évident. S'il ne le permet pas, l'intérêt des justiciables pour les modes "alternatifs" de règlement pourrait diminuer ». Dans le même sens, v. not. D. Boulmier, *Preuve et instance prud'homale : à la recherche d'un procès équitable*, Paris, LGDJ, 2002. Du même auteur, « Médiation judiciaire déléguée à une tierce personne et instance prud'homale : nid ou déni de justice ? », *Dr. ouvrier* 2002, p. 185 ; K. Derouvroy, « La médiation entre par la fenêtre », *Dr. ouvrier* 2002, p. 197 ; B. Augier, « La médiation dans les conflits individuels du travail, une chance pour le patronat, un piège pour les salariés ? », *Dr. ouvrier* 1999, p. 225.

²⁰²⁰ F. Petit, « Les problématiques du règlement amiable... », in F. Petit (dir.), art. préc., p. 32. L'auteur en conclut que le règlement amiable « se justifierait dans les rapports collectifs qu'individuels » (p. 35).

²⁰²¹ *Ibid*, p. 34.

²⁰²² F. petit, « Les problématiques du règlement amiable... », in F. Petit (dir.), art. préc., p. 34 : « Ce qui compte, c'est que la loi détermine ce qui est d'ordre public et ce qui ne l'est pas. Ce qui est d'ordre public ne correspond

l'étendue de l'ordre public social, les matières dans lesquelles tout accord de conciliation pourrait recevoir un titre exécutoire à la seule condition d'être un vrai accord, c'est-à-dire une rencontre des volontés des parties en conflit, qu'il s'agisse d'un litige individuel ou d'un différend collectif de travail. Dans cette perspective, il conviendrait de prendre en outre un certain nombre de précautions, en l'occurrence il faut s'assurer de la réalité de la volonté, c'est-à-dire établir que l'accord est conclu en dehors de tout vice de consentement (erreur, dol) ou de violence en application du droit civil classique²⁰²³ à savoir la nullité de l'accord ou de la disposition illicite contestée. Dans cette dernière hypothèse, le juge saisi appliquera les dispositions du Code du travail dans toute leur rigueur.

1316. Par ailleurs, il convient de relativiser l'analyse qui précède, parce que le caractère extrajudiciaire de la médiation peut constituer à la fois un atout et surtout une faiblesse du mécanisme. Le caractère extrajudiciaire de la médiation se présente comme un atout notamment au regard de la conception de l'état du droit qui est, selon Monsieur François Petit, une théorie et un modèle transposable²⁰²⁴. Il peut constituer à l'inverse une faiblesse compte tenu de l'approche généralement admise selon laquelle les règles du droit du travail sont seulement des normes minimales qui admettent donc des dérogations *in favorem*. La règle de faveur s'exprime du reste avec force et rigueur en droit burkinabè comme dans la plupart des législations des pays d'Afrique subsaharienne francophones. Le droit du travail apparaît ainsi en ballottage permanent entre le mimétisme généralisé qui est son péché originel et la confrontation aux pratiques professionnelles des travailleurs peu instruits et pas suffisamment sensibilisés d'un côté, à des administrations du travail faiblement dotées et manquant de réflexion sur de véritables stratégies de protection des travailleurs de l'économie informelle²⁰²⁵.

pas nécessairement à un droit fondamental, et inversement. La loi pourrait donc déclarer irrecevables des contestations déjà réglées par la négociation. Mais il faudrait pour cela une intervention législative : de nombreuses dispositions d'ordre public peuvent [...] empêcher un règlement négocié dans les relations de travail ».

²⁰²³ Ph. Auvergnon, « Voyage périlleux dans la boîte noire... », art. préc., p. 61.

²⁰²⁴ F. Petit, « Esprit du droit et modèles en droit du travail », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., p. 627-636.

²⁰²⁵ V. not. O. O. Sidibé, art. préc., comparant les services de l'administration fiscale qui déploient de plus en plus de stratégies pour capter les impôts et redevances à l'inverse des services de l'administration du travail et de la protection sociale qui se cantonnent toujours au 8% des travailleurs formels et encore, quand ils y arrivent ! V. ég., Ph. Auvergnon préc., qui appelle de ses vœux l'avènement des « inspecteurs debout » !

B. Le médiateur social

1317. L'avènement d'un nouvel acteur suppose au préalable de définir la notion de médiateur social (1) et d'en préciser, d'une part, le statut (2) et, d'autre part, les missions possibles dans le cadre de notre recherche (3).

1. Définition et statut

1318. En général, la question de la qualité voire des qualifications des médiateurs est sensible dans les milieux professionnels²⁰²⁶. Selon la directive européenne de 2008, le médiateur est défini largement comme « tout tiers sollicité pour mener une médiation avec efficacité, impartialité et compétence, quelle que soit l'appellation ou la profession de ce tiers dans l'Etat membre concerné et quelle que soit la façon dont il a été nommé pour mener ladite médiation ou dont il a été chargé de la mener »²⁰²⁷.

1319. Dans le cadre de cette étude, le médiateur social est entendu comme une personne physique recrutée sur concours et intégrant le statut de la fonction publique. Du point de vue de son statut, il serait intéressant de le rattacher à la fois au ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale et de l'institution du Médiateur du Faso²⁰²⁸.

1320. À ce titre, le médiateur social devra recevoir une formation²⁰²⁹ en droit social, en général, et, particulièrement, aux techniques et pratiques de médiation et autres modes de règlement amiable.

1321. Le médiateur doit parler au moins une langue locale dans son champ géographique d'intervention. L'exigence ainsi posée présente au moins deux enjeux. D'abord, elle permet rapprocher le plus possible le médiateur du corps social dans lequel il interviendra²⁰³⁰ tout en

²⁰²⁶ L. Casaux-Labrunée, art. préc., p. 79.

²⁰²⁷ Ibid. V. ég. Acte uniforme OHADA relatif à la médiation, art. 1^{er} préc. Qui précise que « l'appellation ou la profession du tiers médiateur est indifférente ».

²⁰²⁸ Le Médiateur du Faso est une institution qui a pu être décriée et dont la suppression a été demandée par certains, car accusée d'être budgétivore et servant à recaser des amis politiques. Pourtant, l'institution a été maintenue à la suite de la proposition de réforme de la Constitution faite sous le mandat du président Rock Kaboré, mais qui n'a pas été adopté jusqu'à la chute du régime Kaboré. En cours de transition politique, le conseil des ministres du 6 décembre 2023 a adopté un projet de loi portant révision de la Constitution du 2 juin 1991. Ce projet d'envergure prévoit la suppression du Médiateur du Faso, du Conseil économique et social dont les attributions et les missions seront confiées à une nouvelle institution dénommée le Conseil national des communautés. Il est également prévu la suppression de la Haute Cour de justice.

²⁰²⁹ Pour aller plus loin sur la centralité de la formation des acteurs du règlement amiable, v. F. Coulibaly, thèse préc., p. 411 et s. L'auteur consacre un chapitre entier à l'urgence de la formation des acteurs du dialogue social en général et particulièrement pour les organisations syndicales de travailleurs.

²⁰³⁰ O. O. Sidibé, thèse préc., p. 208.

gardant son indépendance, pour faciliter l'acceptation par les parties des solutions proposées²⁰³¹.

1322. Cela permet d'apporter une réponse à un des reproches faits au système judiciaire qui prévoit le recours à des interprètes dans les tribunaux pour les justiciables qui ne parlent pas français. L'enjeu c'est également d'apporter des moyens nouveaux aux difficultés que rencontre depuis plusieurs années l'administration du travail en la dotant d'un nouveau corps de fonctionnaire qui sera axé sur le travail dans des domaines qui étaient jusque-là laissés-pour-compte.

2. Missions possibles

1323. Le médiateur social aura pour mission principale d'appuyer le comité de règlement amiable des différends de travail dans l'économie informelle. Classiquement, « la mission spécifique du médiateur est de faire des propositions motivées portant le nom de " recommandations " »²⁰³². Dans ce cas de figure, il doit suggérer une solution tenant compte à la fois de la légitimité des revendications et des possibilités financières de l'entreprise ou de l'Etat. Cette « recommandation est proposée à l'approbation des parties. Si elles ne donnent pas leur accord, le médiateur communique au ministre chargé du Travail le texte de la recommandation motivée et signée »²⁰³³.

1324. Plus concrètement, cette mission recouvre notamment l'information et la recherche de solution équitable. Dans sa mission d'information, le médiateur social met à disposition des parties et de l'administration du travail toutes les informations légales, sociales et les usages qu'il juge utiles dans le cadre du litige. Il tient ensuite informés les acteurs concernés de l'évolution du litige.

1325. Dans la quête d'une solution collective et équitable au litige, le médiateur social accompagne les parties par des propositions qu'il formule en prenant en compte les différentes sensibilités. Il s'abstient de prendre parti pour l'une ou l'autre des parties. Il devra faire preuve de neutralité envers les parties afin de préserver la confiance de celles-ci en sa capacité à les accompagner dans le règlement équitable.

²⁰³¹ A. Dieng, « Approches culturelles des ADR en OHADA », in *Les modes alternatifs de règlement de conflits en OHADA*, Cercle Horizon - Club OHADA Orléans, 17-18 mars 2009. Cité par M. Samb, préc., p. 644.

²⁰³² F. Coulibaly, thèse préc., p. 332.

²⁰³³ G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, ouvr. préc., p. 1929.

1326. Comme envisagé dans le cadre de cette recherche, les médiateurs sociaux seront distincts donc des inspecteurs du travail dont le rôle central doit être le contrôle de la réglementation et la sanction de sa violation ou le règlement amiable limité aux travailleurs et employeurs du secteur moderne.

1327. Ainsi, il convient d'inscrire la réflexion sur une stratégie juridique qui permette de donner du pouvoir aux associations de défense des travailleurs informels et de créer une institution par corps de métiers qui serait chargée de mettre en œuvre ce règlement amiable. Dans ce cas de figure, la création d'un organe que nous avons dénommé le Comité de règlement amiable (ci-après, CRA) est souhaitable.

C. Le comité *ad hoc* de règlement amiable

1328. L'importance considérable d'une instance comme le CRA s'explique d'abord par l'influence²⁰³⁴ des institutions coutumière et religieuse. L'évolution du droit du travail devra se faire à travers l'élaboration de nouvelles règles prenant en compte la médiation dans les pratiques traditionnelles. Par exemple, cela pourrait passer par la prise en considération dans les textes du rôle d'un certain nombre d'institutions jusque-là informelles comme le chef de village, de quartier, les autorités coutumières et religieuses en particulier qui ont toujours été et qui continuent d'être influents. Les exemples les plus emblématiques concernent le *mogho naaba*²⁰³⁵. Le CRA est particulièrement crucial ensuite au regard de la fragilité de l'Etat

²⁰³⁴ « L'influence est considérable, c'est une autorité morale qui a beaucoup d'influence bien avant même la pénétration coloniale. Ce sont ces chefs-là qui géraient les territoires. Et depuis l'indépendance, comme les chefs coutumiers de façon générale, le *Mogho Naaba* a toujours été un acteur clé du jeu politique. Il ne prend pas position ouvertement pour tel ou tel candidat. Donc, il y a légitimité sociale très forte de ces institutions-là et les institutions politiques modernes aussi ont une certaine légitimité qui se construit dans le temps, mais qui n'a pas encore atteint le niveau de légitimité dont disposent les autorités traditionnelles » : v. [Nathanaël Charbonnier et Caroline Dennotot, « Les élections au Burkina Faso : le poids des traditions », *France culture*, 19 nov. 2020.](#)

²⁰³⁵ Le *mogho Naaba* est roi des Mossés - l'ethnie majoritaire du pays. Bien entendu, cela reste une illustration marquante du rôle des autorités coutumières et religieuses dans le règlement des différends sociaux. D'autres institutions du même genre comme le chef du *gourma* ou le chef des *bobos mandaré* sont tous aussi importants au Burkina Faso. On retrouve des autorités qui jouent des rôles similaires dans la plupart des pays d'Afrique de l'Ouest. Historiquement et aujourd'hui encore, quand une grève est en passe d'être déclenchée ou même en présence d'un conflit ouvert, une des parties soit les travailleurs ou les pouvoirs publics sollicitent le *mogho naaba* pour qu'il joue les médiateurs. Le *mogho* est une institution millénaire et en tant que telle, elle a des pratiques institutionnelles de près de six siècles de successions. Des institutions de ce type ne sont pas à banaliser même si cela n'est pas écrit, cela reste quelque chose de fortement ancré dans la conscience collective. On observe à plusieurs reprises que les bons offices du *mogho naaba* ou d'autres autorités religieuses ont permis de résoudre d'innombrables conflits tant sur le plan politique que lors des conflits collectifs de travail opposant l'Etat aux agents publics voire aux travailleurs du privé.

moderne dans la résolution des conflits de travail et plus largement face au développement de l'économie informelle²⁰³⁶.

1329. Cependant, le médiateur social ne doit pas se transformer ni se comporter en une autorité coutumière ou religieuse ou jouer le rôle de représentant desdites autorités²⁰³⁷. Ces dernières peuvent jouer et jouent déjà en pratique un rôle important dans la prévention et la gestion des conflits sociaux. Nous pensons que la question n'est pas tant d'introduire un positionnement idéologique ou religieux que l'objectif de parvenir à une solution négociée qui puisse surtout avoir beaucoup plus de chance d'être effectivement appliquée.

1330. Par ailleurs, pour la réussite du règlement amiable, il convient de souligner deux enjeux fondamentaux. Le premier, nous semble-t-il, est que ces autorités maintiennent leur légitimité morale et surtout la neutralité qui les caractérise, afin d'ôter de l'esprit des parties en conflit ainsi que de celui de l'opinion publique toute idée d'instrumentalisation. Le second et véritable enjeu s'analyse à la recherche de ce que Madame Lise Casaux-Labrunée appelle des « solutions de bon sens »²⁰³⁸. Quels peuvent être la nature et le contenu de ces solutions de bon sens ? Cette question est également traitée par Monsieur François Petit²⁰³⁹ dont les travaux permettent de distinguer entre ce que nous avons appelé la justice alternative en matière sociale et la justice sociale²⁰⁴⁰. De plus, comme le souligne justement Madame Felicia Rosioru, « la solution que les deux parties pourraient trouver acceptable ne reflète pas nécessairement les dispositions légales en la matière, mais l'accord des parties [...]. L'un des principaux problèmes – en même temps - la principale objection contre l'utilisation de la médiation dans le cas des salariés, est l'absence de protection spécifique de leurs droits »²⁰⁴¹. Autrement dit, la solution que les deux parties acceptent mutuellement n'est pas nécessairement une solution qui protège la partie

²⁰³⁶ Pour aller plus loin sur le constat d'un affaiblissement de l'Etat et d'une généralisation de l'informel, v. not. S. Ayimpam, « La régulation informelle et les normes pratiques de l'action collective en Afrique », in S. Ayimpam (dir.), art. préc., p. 23-38.

²⁰³⁷ Dans le même sens, v. not. F. Coulibaly, thèse préc., p. 343 et s.

²⁰³⁸ L. Casaux-Labrunée, art. préc., p. 84 : se questionnant en ces termes, « notre droit est-il devenu complexe au point d'être lui-même devenu un frein à la recherche de solutions de bon sens ? ». Le même auteur nous apprend qu'historiquement en France, « 90% des litiges devant les CPH au XIXe siècle étaient réglés par la conciliation ».

²⁰³⁹ F. Petit, « Les problématiques du règlement amiable... », in F. Petit (dir.), ouvr. préc., p. 32-35. L'auteur aborde un excellent examen de la compatibilité entre le règlement amiable et le système juridique dans son ensemble à savoir ordre public et droits fondamentaux.

²⁰⁴⁰ Nous faisons référence au travail décent, champ des droits disponibles très mince quand on sait que c'est un droit législatif dans la plupart du temps avec des dispositions impératives qui sont aussi des minimums forcément améliorables ?

²⁰⁴¹ F. Rosioru, art. préc., spéc., p. 36.

faible, à savoir le salarié, parce qu'elle pourrait ne pas respecter la loi impérative, à savoir les droits non négociables d'ordre public.²⁰⁴²

1331. En effet, le droit des MARC en droit du travail ne permet pas ce type de dérogations en raison des principes d'ordre public. Il s'agit, comme nous l'avons démontré précédemment, d'une conception rigide de l'ordre public social. Dans ce cas de figure, la plupart des règles concernées sont considérées comme des dispositions minimales impératives²⁰⁴³ et indérogeables par accords et conventions collectives de travail²⁰⁴⁴. D'autant que la réalité contextuelle de la France au XXe siècle décrite notamment par le Professeur Alain Supiot²⁰⁴⁵ correspond presque au contexte actuel des pays en développement à fort taux de travail informel comme le Burkina Faso²⁰⁴⁶.

1332. À cela, il faut ajouter la barrière de la langue qui fait que l'écrasante majorité des travailleurs ne sait pas lire et écrire ou parler en français. De ce point de vue, il a été démontré que la multiplication des modes alternatifs permet d'élargir l'accès des (ex) salariés²⁰⁴⁷ et des travailleurs en exercice²⁰⁴⁸ aux services du règlement des conflits individuels du travail et les incite à contester les décisions patronales qui leur semblent défavorables.

1333. On peut donc imaginer que le CRA serait un organisme *ad hoc* constitué nécessairement du médiateur social et d'un ou plusieurs médiateurs non professionnels, c'est-à-dire agissant sans formation dédiée en matière de médiation, mais disposant d'une connaissance professionnelle dans le secteur d'activité concerné et d'une légitimité morale auprès des parties.

²⁰⁴² Dans ce sens, v. not. P. Lokiec, « Qui dit négociateur dit juste ? », art. préc.

²⁰⁴³ Est illicite toute renonciation conventionnelle aux avantages des lois et règlements : C. trav., art. 107 al. 3.

²⁰⁴⁴ C. trav., art. 125, al. 4.

²⁰⁴⁵ A. Supiot, *Les juridictions du travail, Traité de droit du travail*, t. 9, Paris, Dalloz 1987, p. 12. Cité par L. Casaux-Labrunée, art. préc., p. 84. Pour l'auteur, « l'équilibre atteint au début du XXe siècle tenait à quelques données fondamentales : le faible développement et la faible technicité du droit du travail laissaient une large place à l'application des usages professionnels et à la recherche de conciliation ; ils ne nécessitaient pas une forte compétence juridique de la part des juges ; l'évitement du juge professionnel et la préférence accordée à la conciliation correspondaient parfaitement aux usages des prud'hommes de l'époque (ouvriers et petits patrons) et à l'idéologie de leurs représentants syndicaux ; et surtout, le "droit ouvrier" n'avait pas encore donné lieu à la constitution d'un corps de juristes spécialisés, susceptibles, susceptibles de peser dans le sens de sa systématisation et de sa rationalisation. L'éthique prud'homale de la conciliation et du refus du "juridisme" était alors en parfait accord avec des conditions juridiques et sociologiques de fonctionnement de l'institution ».

²⁰⁴⁶ Par ex., s'il y a des juristes du travail notamment des enseignants, des magistrats et des avocats, il n'existe pas, à notre connaissance, un seul professeur spécialisé dans la matière pour tout le Burkina. Sur le plan purement théorique, l'enseignement de la matière sociale est encore très marginalisé. De ce point de vue, un développement des spécialisations en la matière est souhaitable.

²⁰⁴⁷ M. Iwamura, art. préc., p. 26.

²⁰⁴⁸ M. Samb, art. préc.

Il intervient soit à la demande d'une ou de l'ensemble des parties en conflit, soit à l'initiative du médiateur social avec l'accord des parties dès la survenance d'un conflit.

1. Composition

1334. Reprenant les travaux de Messieurs Thomas Salas et Alfonso Carlos, José Luis Gil Y Gil²⁰⁴⁹ relève que dans le cadre d'un accord ou convention collectif, l'organisme de conciliation et de médiation peut revêtir au moins trois formes. Une première consiste à adopter « un système de conciliation-médiation par un ou plusieurs médiateurs, désignés pour chaque litige »²⁰⁵⁰. Dans ce cas de figure, il existerait une souplesse concernant le caractère collégial ou non de la médiation, « afin de permettre aux parties de choisir le système qui leur conviendra le mieux. Si les parties n'expriment aucun choix, c'est l'organisme gestionnaire de procédure qui désignera le ou les médiateurs [...] »²⁰⁵¹ sur une liste de médiateurs approuvée par les parties. Une deuxième possibilité, similaire à la précédente, consiste à confier la conciliation-médiation à « un organisme *ad hoc* pour chaque litige, agissant collégalement, sans caractère permanent, mais plutôt mis en place chaque fois [...] »²⁰⁵². Enfin, une troisième possibilité consiste à constituer « un organisme permanent mis en place par les signataires de l'accord autonome, agissant sous forme collégiale, sans qu'aucun changement ne lui soit apporté d'un litige à l'autre »²⁰⁵³. Selon le même auteur, cette dernière solution a pour avantage la "professionnalisation" des membres de l'organisme conciliateur ou médiateur. Elle présente cependant l'inconvénient d'être parfois perçue par les parties comme moins impartiale que s'ils avaient pu en désigner les membres²⁰⁵⁴. Dans cette perspective, un organisme qui allie permanence²⁰⁵⁵ et souplesse²⁰⁵⁶ serait souhaitable.

1335. Nous suggérons que le CRA soit composé des représentants des syndicats et autres associations de travailleurs œuvrant dans l'économie informelle, tel le Conseil national de l'économie informelle du Burkina Faso (CNEI-BF). En tant qu'acteur spécialisé et

²⁰⁴⁹ José Luis Gil Y Gil, « La résolution amiable des litiges individuels en droit du travail espagnol », in F. Petit (dir.), art. préc., p. 77-122.

²⁰⁵⁰ *Ibid.*, p. 104.

²⁰⁵¹ *Ibid.*

²⁰⁵² *Ibid.*, p. 105.

²⁰⁵³ *Ibid.*

²⁰⁵⁴ *Ibid.*

²⁰⁵⁵ Tel est le sens de notre suggestion de création d'un corps de médiateur social, qui se présente comme un professionnel formé aux techniques de médiation et au droit social, la formation étant une question essentielle pour la réussite du processus.

²⁰⁵⁶ Tel est le sens de notre proposition de mise en place d'un Comité de règlement amiable – CRA de caractère *ad hoc*.

expérimenté, la présence, voire la représentation des travailleurs, permettra de mieux comprendre les enjeux, accompagner les travailleurs et surtout leur éviter, à tout le moins réduire le « coût émotionnel »²⁰⁵⁷ de leur différend pendant la procédure de la médiation. Le médiateur social est membre d'office du CRA.

1336. En définitive, selon la nature du conflit en cause, il pourrait s'agir soient des représentants des syndicats classiques soient des représentants de tout autre association professionnelle ou les deux conjointement. La désignation des représentants au CRA devra être faite par les organisations professionnelles qui seront ensuite chargées de la notifier au médiateur social. Au-delà des parties en conflit, la composition de l'organe *ad hoc* de règlement amiable pourra comprendre également certaines autorités coutumières ou religieuses à la demande d'une ou des parties en conflit ou à l'initiative du médiateur social.

2. Compétences

1337. Le CRA sera doté d'une double compétence. La première consiste à participer activement aux discussions entre les protagonistes afin de suggérer des solutions de sortie de crise. La seconde concerne le suivi et l'appui à la mise en œuvre diligente de l'accord de médiation des litiges de travail en particulier dans l'économie informelle.

1338. Ces compétences doivent être largement admises afin que le CRA puisse connaître de tous types de différends individuels et collectifs de travail. Compte tenu des particularismes inhérents au droit du travail, qui est essentiellement un droit de rééquilibrage des rapports de travail en faveur de la protection de la partie faible, il apparaît clairement dans la plupart des législations, que la médiation en matière de conflits de travail reste licite, « sous réserve de porter sur des droits dont les parties ont la libre disposition »²⁰⁵⁸.

1339. Dans ce cas de figure, pour favoriser la promotion du règlement amiable, une appréciation de la validité au cas par cas en fonction de l'accord collectif négocié et accepté par les parties au regard du principe de l'indisponibilité des droits du travail est souhaitable. Là encore, la seule exigence sera l'assurance de la volonté libre et non viciée des parties en conflit dans la recherche d'une solution équitable.

²⁰⁵⁷ Expression empruntée à F. Rosioru, art. préc., p. 36.

²⁰⁵⁸ L. Casaux-Labrunée, art. préc., p. 83 ; V. ég. J. P. Laborde, « El lugar del arbitraje en la solución de los conflictos de trabajo en derecho francés », Sévilles, *Temas Laborales* 2003/70, p. 61. Cité par Ph. Auvergnon, in F. Petit (dir.), art. préc., p. 58 : « on ne peut compromettre que sur des droits dont on a la libre disposition. Or il est admis que ce n'est pas le cas du salarié, tant du moins que le contrat n'est pas rompu ».

III. La valeur juridique et les garanties de mise en œuvre de l'accord de médiation

1340. D'emblée, on peut être tenté de voir dans cette préférence pour le règlement amiable des différends du travail dans l'économie informelle une manière de contourner l'ordre public social, qu'il s'agisse de ne pas payer le SMIG, de ne pas respecter la législation sur la durée du travail, ou encore de violer les textes sur le travail des enfants.

1341. De notre point de vue, il s'agit surtout d'un problème plus complexe qui mélange traditions, culture et pratiques contemporaines des acteurs d'un monde à part. Ces pratiques méritent d'être questionnées et ces acteurs écoutés avant toute condamnation. Au demeurant, c'est moins la notion que le contenu de l'ordre public social qui doit être évalué afin de rendre plus accessibles et faire appliquer les règles en matière de travail et des garanties sociales.

1342. Les développements ci-dessus appellent à un véritable changement de paradigme à travers le passage d'un droit imposé à un droit négocié. Dans cette perspective, « la médiation démontre [...] qu'un nouvel ordonnancement social peut être construit à partir des accords négociés parce qu'elle participe à la construction d'un "droit spontané", d'un "droit vivant", appelé à prendre une place effective dans l'édifice normatif respecté par les justiciables »²⁰⁵⁹. Si la plupart des auteurs en particulier les Professeurs Moussa Samb²⁰⁶⁰ et Ousmane Sidibé²⁰⁶¹, réfutent l'idée d'un attachement aveugle à un quelconque culturalisme, une partie importante de la doctrine s'accorde sur la nécessité d'envisager une réforme du droit qui prend en considération certains mécanismes issus des pratiques qui avaient cours dans les sociétés traditionnelles africaines.

1343. Transposées en droit du travail, ces réflexions sont d'actualité et touchent en particulier le champ d'application du droit, de même que les modalités de production de la norme telle que

²⁰⁵⁹ M. Samb, art. préc., p. 647.

²⁰⁶⁰ *Ibid.*, p. 650. Selon l'auteur, « il ne s'agit point de prêcher un point de vue culturaliste de retour borné à la tradition africaine (...) Ce qu'il faut éviter c'est la tendance à une transplantation d'une modernité étrangère non évaluée et un mimétisme aveugle dans le processus de production du droit ». Poursuivant, le même auteur écrit que « le passé n'est pas dépassé parce qu'il est dans le présent et le droit africain ne peut plus se concevoir enfermer dans la dualité entre « droit traditionnel » et « droit moderne, le droit africain est tout simplement le droit africain ».

²⁰⁶¹ O. O. Sidibé, art. préc., spéc., p. 651. L'auteur précise « qu'il ne s'agit guère de promouvoir on ne sait quel culturalisme, mais d'admettre simplement que si le droit doit refléter les réalités socioculturelles, ce sur quoi on s'accorde largement, alors leur prise en compte dans les législations doit être tout aussi quelque chose de naturel, ce qui est pourtant loin d'être acquis dans la plupart des pays africains ».

nous l'avons démontré précédemment. Par conséquent, la *summa divisio* existant entre salariat et indépendance, de même que la place de la subordination juridique, de la dépendance économique est de plus en plus discutée et parfois remise en question²⁰⁶², en l'occurrence face au mouvement de « plateformisation » des relations du travail à l'échelle mondiale, en particulier en Europe²⁰⁶³.

1344. Au demeurant, il ne s'agit pas d'ériger des cloisons entre les différents modes de régulation des relations du travail. Comme le souligne très justement Monsieur Markus Weilenmann dans son étude sur l'accès à la justice en Afrique, « ni le droit étatique officiel, ni le droit populaire, ni le droit religieux, ni les normes appliquées par les MARC, ni les nouvelles structures composées d'une mosaïque de lois locales ne sont des entités isolées que l'on peut opposer les unes aux autres. Elles forment plutôt un réseau de mécanismes interactifs reliés à une multitude de services juridiques, qui entrent parfois en concurrence les uns avec les autres, mais sont quand même fortement influencés par les règles d'entrée des tribunaux étatiques officiels. Et puisque les administrations étatiques modernes s'arrogent un monopole en contrôlant les affaires pénales, les systèmes juridiques parallèles fonctionnent dans l'ombre du droit étatique officiel et interviennent plus largement en matière civile. C'est aussi pour cette raison que les systèmes parallèles possèdent une plus grande souplesse et des capacités bien développées de conciliation »²⁰⁶⁴.

1345. Comme cela a été souligné précédemment, le Code du travail accorde une force immédiatement exécutoire à l'accord de conciliation²⁰⁶⁵. Cette disposition est conforme à l'orientation donnée par la Recommandation n° 92 OIT sur la conciliation et l'arbitrage volontaire de 1951. En vertu du point I.5 de ce texte en effet, « tous accords auxquels aboutissent les parties, soit au cours de la procédure, soit au terme de celle-ci, devraient être rédigés par écrit et assimilés à des conventions normalement conclues ».

²⁰⁶² Tel est le sens par exemple de la brève de Ch. Radé, art préc., *Dr. soc.* 2022, p. 289.

²⁰⁶³ V. projet de directive européenne sur les plateformes de travail. Pour aller plus loin sur ce sujet, v. [Le programme des communications du colloque international sur la plateformisation du travail : Nouvelles formes d'emploi, nouvelles formes d'organisation ?](#), 11,12 et 13 mai 2022, Bordeaux.

²⁰⁶⁴ M. Weilenmann, « L'accès à la justice en Afrique et au-delà pour que l'Etat de droit devienne une réalité », *Penal Reform International et Bluhm Legal Clinic*, Northwestern University, PRI, p. 007. Cité par M. Samb, p. 647-648. En témoigne les expériences de quelques pays qui ont démontré une cohabitation des procédures d'intervention de la justice étatique avec les modes alternatifs et produit comme résultat intéressant une grande efficacité dans le désencombrement des tribunaux.

²⁰⁶⁵ C. trav., art. 370, al. 4.

1346. En droit burkinabè, les effets de l'accord de conciliation ou de la transaction²⁰⁶⁶ issue du règlement négocié du conflit du travail sont expressément précisés, ce qui permet d'en déduire la nature juridique. Selon les dispositions du Code du travail, les PV constatant la conciliation totale et la conciliation partielle valent titres exécutoires²⁰⁶⁷. Néanmoins, seule la sentence du conseil d'arbitrage est susceptible de recours devant la chambre sociale de la Cour de cassation²⁰⁶⁸.

1347. À l'instar d'une convention collective de travail, la sentence qui a acquis force exécutoire peut faire l'objet d'arrêté d'extension²⁰⁶⁹. Plus largement, le même Code prévoit que « lorsqu'un accord de conciliation ou une sentence du conseil d'arbitrage porte sur l'interprétation des clauses d'une convention collective, sur les salaires ou sur les conditions de travail, cet accord ou cette sentence produit les effets d'une convention collective de travail et peut être soumis à la même procédure d'extension »²⁰⁷⁰. Ainsi, à l'inverse de ce que certains auteurs affirment en droits français²⁰⁷¹ et malien²⁰⁷² concernant la nature juridique des compromis trouvés à la suite du règlement amiable des conflits de travail, l'examen des dispositions ci-dessus du Code du travail burkinabè permet de considérer que le législateur utilise la technique du renvoi pour accorder à l'accord de conciliation ou à la sentence du conseil d'arbitrage la nature et les effets d'une convention ou accord collectif de travail²⁰⁷³.
Qu'en est-il des PV de conciliation ?

1348. Selon l'article 325 du Code du travail, l'inspecteur du travail peut dresser un PV exécutoire lorsque les éléments du litige ne sont pas contestés et sont relatifs aux salaires légaux, conventionnels ou contractuels, aux congés payés et aux primes d'ancienneté (...) ²⁰⁷⁴. En

²⁰⁶⁶ Sur ce point, v. not. P. Sargos, « Transaction et rupture amiable : la jurisprudence de la Cour de cassation », *Sem. soc. Lamy* 2002, n° 1100, p. 23 ; C. Fourcade, « La transaction en droit du travail : quelle place pour la liberté contractuelle ? », *Dr. soc.* 2007, p. 166.

²⁰⁶⁷ C. trav., art. 326.

²⁰⁶⁸ C. trav., art. 377.

²⁰⁶⁹ C. trav., art. 375, al. 4.

²⁰⁷⁰ C. trav., art. 378.

²⁰⁷¹ G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *ouvr. préc.*, p. 1931. Ces auteurs indiquent « qu'il peut y avoir plusieurs causes à cette issue piteuse et que le conflit ouvert ne prend pas fin par le retour des salariés plus ou moins désordonné au travail, il s'achève par de laborieuses discussions dont les fruits sont consignés dans un document d'un type que le Code ignore : le constat, le protocole ou le procès-verbal de fin de conflit ».

²⁰⁷² V. F. Coulibaly, *thèse préc.*, p. 344.

²⁰⁷³ Dans le même sens, G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *ouvr. préc.*, p. 1928. Pour qui, « si la conciliation réussit, le procès-verbal prend la valeur d'un accord collectif, ayant même autorité et même effet qu'une convention collective [...] ».

²⁰⁷⁴ Introduite par la loi de 2008, cette disposition constitue une extension de la compétence de l'inspecteur du travail en matière de règlement amiable des différends du travail. Sous le régime de la loi de 2004, tous les actes

pratique, qu'il s'agisse d'un différend individuel ou collectif de travail, le PV de l'inspecteur du travail ou du directeur du travail constate un accord de conciliation (totale ou partielle). On peut donc en déduire que c'est l'homologation de l'administration du travail qui confère force exécutoire à la solution transactionnelle²⁰⁷⁵ des parties en conflit. L'exécution du PV de conciliation ou de l'accord de conciliation est alors poursuivie comme celle d'un jugement du tribunal du travail²⁰⁷⁶.

pris par l'administration du travail devaient « être revêtus de la formule exécutoire apposée par le tribunal du travail » conformément à l'article 308.

²⁰⁷⁵ G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, ouvr. préc., p. 1931. « Le juriste devrait admettre l'existence d'une négociation transactionnelle (mettant fin à un différend) distincte de la négociation normative (créatrice d'une convention collective). La loi est très en retard, mais le *bargaining* (*barguigner*) heurte encore les habitudes françaises. De manière paradoxale, la loi qui a institué une obligation de négocier n'a rien prévu de tel en cas de conflit collectif. Si ce n'est pendant le préavis de grève dans les services publics ».

²⁰⁷⁶ V. not. C. trav. burkinabè, art. 326 et C. trav. ivoirien, art. 81.6 al. 3.

CONCLUSION DU CHAPITRE I

1349. La recherche a mis en exergue deux principales propositions dans la quête d'une amélioration du droit social au Burkina Faso. Inspirée du troisième scénario du rapport Boissonnat de 1995²⁰⁷⁷, notre première proposition a porté sur l'introduction d'un système de Sécurité sociale globale qui sera capable de constituer un « décor commun »²⁰⁷⁸ auquel pourra se reconnaître toute personne en situation de travail professionnel. Ainsi, l'institution d'un droit social général qui comporterait à la fois un droit social modulable et un droit social socle serait souhaitable. Le droit social socle qui a vocation à être garanti à tous les travailleurs, quel que soit leur statut, suppose une réaffirmation de la valeur du travail et une redéfinition de la représentation que le droit du travail a de la diversité des formes de travail, notamment à travers la reconnaissance de l'obligation faite à l'Etat de veiller à « l'amélioration constante des conditions de travail et à la protection du travailleur »²⁰⁷⁹. Ce système de droit social général sera composé également de droits sociaux modifiables en fonction des spécificités des branches ou des secteurs d'activités.

1350. La deuxième proposition qui met l'accent sur les salariés et les travailleurs non-salariés de l'économie informelle préconise de légiférer sur la question d'une protection adaptée à ces catégories de travailleurs, en particulier en matière de MARC. Cette seconde suggestion présente l'avantage de la simplicité en ce qu'elle consiste à aborder une question spéciale dans le cadre du droit social général. Néanmoins, la réduction du champ d'application des MARC aux travailleurs de l'économie informelle peut faire de cette proposition une stratégie de ciblage qui risque de ne pas permettre l'adhésion des travailleurs du secteur moderne, voire de leurs syndicats qui sont dominants dans les consultations menant à l'adoption des politiques publiques en matière sociale, même si ceux-ci demeurent, s'il faut le rappeler, minoritaires d'un point de vue démographique.

1351. Au demeurant, dans les deux cas, il s'agit de s'éloigner de la législation sociale actuelle consistant à garder les choses en l'état, avec d'un côté une assurance sociale des travailleurs autonomes et indépendants segmentée sur le volet droit de la sécurité sociale et quasiment vide du côté du Code du travail. Il est indispensable pour cela de procéder à un élargissement du

²⁰⁷⁷ Rappr. Boissonnat préc., p. 112.

²⁰⁷⁸ L'expression est tirée du rapport Boissonnat préc., p. 109.

²⁰⁷⁹ Constitution du 2 juin 1991, art. 20.

champ personnel de la législation actuelle en opérant un rapprochement des statuts de salariat et de travail indépendant²⁰⁸⁰.

²⁰⁸⁰ Rappr. Boissonnat préc., spéc., p. 298-299.

CHAPITRE II. DES REFORMES PONCTUELLES ENVISAGEABLES EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS AUTONOMES ET INDEPENDANTS

1352. En l'état actuel du droit, l'encadrement juridique du travail ne concerne que le travail subordonné. Mais alors, que faut-il faire pour les autres formes de travail à savoir le travail autonome et indépendant et le travail s'exerçant dans le cadre de l'économie informelle ? À défaut d'un véritable changement de paradigme, notamment à travers une réforme générale du droit qui prenne en compte la diversité des formes de travail, telle que nous l'avons envisagée précédemment, il conviendra d'examiner des réformes ponctuelles, afin d'améliorer le droit applicable au travail, particulièrement en faveur des travailleurs autonomes et indépendants.

1353. La prise en compte de manière différenciée des formes de travail présente toutefois le risque de créer des problèmes de complexité et d'enchevêtrement liés à la pluralité de législations. Il y a un risque de complexité parce que l'application des diverses législations exigera que l'administration du travail et des juges sachent démêler les différentes situations de travail et éviter des confusions de catégorisation pour assurer à la fois une sécurité juridique, l'efficacité et la cohérence du système dans son ensemble. La pluralité de législations peut entraîner un problème d'enchevêtrement ensuite, car la mise en œuvre de droits différenciés en fonction des formes de travail implique une politique de différenciation voire de discrimination positive de la part des pouvoirs publics. Ce problème risque d'être amplifié dans un contexte où ces mêmes acteurs doivent continuer à appliquer les exigences légales issues du Code du travail et de la sécurité sociale pour les travailleurs salariés et assimilés.

1354. Faut-il en conclure que l'option de législations différenciées ne permet pas de remédier au problème de l'amélioration des conditions de travail des travailleurs autonomes et indépendants ? La réponse est à nuancer pour au moins deux raisons. La première est que face à une actualité dominée par les crises multiples, la résurgence de la protection des travailleurs, fût-elle dans le cadre de législations différenciées, se présente comme une appropriation véritable de la lutte contre l'exclusion sociale. La seconde est qu'en dépit du choix d'une réglementation multiple, l'enjeu demeure le même que dans une législation globale, à savoir permettre l'intégration des travailleurs exclus de l'encadrement actuel à travers une référence à la solidarité nationale tout en veillant à prendre en considération les particularismes de construction des formes de solidarités professionnelles existantes.

1355. Ainsi, des réformes ponctuelles envisagées dans le cadre de cette étude ont trait, d'une part, à la consécration d'un droit de l'accompagnement professionnel (**Section I**) et touchent, d'autre part, au système de financement de la Sécurité sociale en faveur des travailleurs autonomes et indépendants (**Section II**).

SECTION I. L'INTRODUCTION D'UN DROIT DE L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

1356. Dans le contexte de marginalisation de la pratique du travail salarié formel, l'introduction d'un droit de l'accompagnement professionnel des travailleurs non-salariés se présente comme un moyen déterminant, à la fois symbolique et juridique, pour faire évoluer le droit du travail. Cela nécessite une intervention législative spécifique. L'argument principal au soutien de cette proposition tient à « l'utilité sociale »²⁰⁸¹ des formes de travail concernées.

1357. L'idée est d'imaginer des articulations possibles des dispositifs institutionnels existants, voire d'en créer de nouveaux pour influencer la conscience collective des travailleurs vis-à-vis de ces formes de travail. La consécration d'un droit de l'accompagnement professionnel permet de fonder une assimilation pertinente entre, d'un côté, le travail ou l'activité professionnelle et, de l'autre, la formation professionnelle²⁰⁸².

1358. Le droit se présente donc comme un instrument cherchant à appréhender toutes les situations de faiblesse (économique, liens socio-culturels, etc.) qui peuvent exister dans les relations de travail. Dans cette perspective, il convient de distinguer entre l'institution d'un droit de l'accompagnement professionnel (§ 1) et sa mise en œuvre (§ 2).

§ 1. L'institution d'un droit de l'accompagnement professionnel

1359. L'institution d'un droit de l'accompagnement professionnel suppose avant tout de savoir donner une définition à ce droit (**I**). Ensuite, la définition nous permettra de cerner les contours du droit de l'accompagnement professionnel afin d'en présenter successivement les enjeux (**II**), les fondements juridiques (**III**).

²⁰⁸¹ Expression empruntée à A. Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi*, ouvr. préc., p. 85.

²⁰⁸² V. Rapp. Boissonnat préc., p. 296-298.

I. Définition du droit de l'accompagnement professionnel

1360. Dans les développements qui vont suivre, il ressort que la notion d'accompagnement professionnel peut largement être admise car elle renvoie à l'ensemble des politiques et stratégies nationales en matière de travail²⁰⁸³, même si la plupart du temps ces politiques ne concernent que les travailleurs salariés. Il est utile donc de distinguer la notion d'accompagnement professionnel (A) de l'hypothèse dans laquelle pourrait être envisagé un véritable droit de l'accompagnement professionnel (B) au bénéfice de tous les travailleurs en particulier les jeunes actifs non-salariés.

A. La notion d'accompagnement professionnel

1361. D'un point de vue historique et de droit comparé, la notion d'accompagnement²⁰⁸⁴ a émergé en France dans les années 1980, lorsque, face aux premiers effets de la crise tels le chômage, la pauvreté, la précarité, etc., « les pouvoirs publics s'efforcèrent d'une part, de favoriser le travail ou l'employabilité des personnes ayant perdu leur emploi ou éprouvant des difficultés pour y accéder ; d'autre part, de permettre à des personnes se trouvant en situation ou en risque d'exclusion de conserver ou de recouvrer un minimum d'autonomie en vue de leur insertion ou réinsertion sociale »²⁰⁸⁵.

1362. La notion n'a pas particulièrement attiré l'attention des exégètes du droit, alors même qu'elle est l'objet d'une utilisation multiple par des textes juridiques dans bien des domaines²⁰⁸⁶. Ainsi, faute de trouver dans les ouvrages juridiques une définition de ce droit, c'est dans un dictionnaire de langue française qu'il faudra revenir. D'après le Petit Robert, l'accompagnement se définit comme l'action de « se joindre à quelqu'un pour aller où il va en

²⁰⁸³ Par ex., Philippe Auvergnon voit justement dans l'intervention médiatrice de l'administration du travail dans les conflits du travail, « un accompagnement étatique du social » : Ph. Auvergnon, « L'intervention médiatrice de l'administration du travail dans les conflits collectifs », art. préc., spéc., p. 505.

²⁰⁸⁴ Sur la signification de la notion d'accompagnement, son entrée dans le champ du Droit, ses diverses manifestations et ses limites, V., not. Frank Petit, « L'émergence d'un droit à l'accompagnement », *RDSS* 2012/6, p. 977 ; Du même auteur, « Le droit à l'accompagnement », *Dr. soc.* 2008, p. 413 ; « L'émergence d'un concept juridique : l'accompagnement dans l'emploi », *Dr. soc.* 2006, p. 1136.

²⁰⁸⁵ M. Borgetto, « La portée juridique de la notion d'accompagnement », *RDSS* 2012, p. 1029. V. ég. Patrick Gianfaldoni, « Une approche socio-économique de l'accompagnement dans l'insertion par l'activité économique », *RDSS* 2012, p. 1001.

²⁰⁸⁶ Par ex. en droit du travail, en droit de la famille, en droit de la santé et en droit pénal.

même temps que lui »²⁰⁸⁷. En exergue de cette définition, figure « l'idée de mouvement ; accompagner, c'est escorter une personne sur sa voie, plus que la diriger ou la contrôler »²⁰⁸⁸.

1363. Deux précisions des notions semblent toutefois nécessaires. Il convient de distinguer avant tout la notion d'accompagnement de celle voisine de l'assistance²⁰⁸⁹. L'accompagnement n'est ni assistance ni charité – il est surtout question de responsabilité²⁰⁹⁰ de la personne accompagnée. Il en résulte que le droit à l'accompagnement est souvent appréhendé à la fois comme un droit ayant un caractère individuel et d'exercice individualisé²⁰⁹¹. Certains auteurs distinguent ensuite la notion d'accompagnement professionnel de celle d'accompagnement social. Par exemple, selon Monsieur Frank Petit, l'accompagnement est professionnel lorsqu'il s'inscrit « dans l'optique d'accompagner la personne dans une démarche professionnelle »²⁰⁹², et il est social lorsque le but est de « lutter contre l'exclusion de ceux qui ne peuvent obtenir un emploi »²⁰⁹³. Enfin, dans l'accompagnement professionnel, il est fait une distinction entre l'accompagnement vers l'emploi²⁰⁹⁴ et l'accompagnement dans l'emploi²⁰⁹⁵.

1364. Dans le cadre de notre recherche, il convient de retenir que « l'accompagnement professionnel n'apparaît pas exclusif des techniques d'accompagnement social [...] »²⁰⁹⁶. De plus, l'accompagnement professionnel est appréhendé d'abord comme un fil conducteur de politique de travail et de protection sociale principalement à destination des travailleurs autonomes. L'accompagnement est ensuite conçu, à l'instar d'autres droits fondamentaux comme le droit de grève ou le droit à la négociation collective, comme un droit individuel, mais d'exercice collectif. Le droit de l'accompagnement professionnel découle donc de notre

²⁰⁸⁷ V. Le Petit Robert, Dictionnaire de la langue française.

²⁰⁸⁸ F. Petit, « L'émergence d'un droit à l'accompagnement », art. préc., p. 977.

²⁰⁸⁹ Sur la notion d'assistance, v. Gérard Cornu (dir.), *Vocabulaire juridique*, ouvr. préc., p. 90-91.

²⁰⁹⁰ Sur la distinction entre ces deux notions, v. F. Petit, art. préc., spéc. p. 978. Selon l'auteur, « même s'il comporte une aide matérielle, financière ou morale, même s'il associe un mécanisme de contrôle, il est davantage question, dans le cadre d'un accompagnement, de responsabiliser la personne dans une démarche dynamique, d'être à ses côtés en continu pour l'aider à trouver sa voie et à conserver intacte sa capacité de réflexion dans les difficultés qui l'atteignent : l'objectif est de l'aider à retrouver son autonomie ou à la préserver ». Sur la logique d'articulation des droits et des devoirs dans l'accompagnement vers l'emploi, v. not. Laure Camaji, « Le demandeur d'emploi à la recherche de ses obligations », *Dr. soc.* 2010, p. 666.

²⁰⁹¹ *Ibid.*

²⁰⁹² *Ibid.*

²⁰⁹³ *Ibid.*

²⁰⁹⁴ V. not. F. Petit, art. préc., spéc. p. 979-780 ; Du même auteur, « Le stage comme technique d'accompagnement vers l'emploi », *Dr. soc.* 2007, p. 1127. V. ég. M. Véricel, « L'accompagnement vers l'emploi », *RDSS* 2012, p. 985.

²⁰⁹⁵ V. not. F. Petit, « L'émergence d'un concept juridique : l'accompagnement dans l'emploi », art. préc., p. 1136 et D. Baugard, « L'accompagnement dans l'emploi », *RDSS* 2012, p. 993.

²⁰⁹⁶ F. Petit, art. préc., p. 1136. L'accompagnement a un double aspect social et professionnel. Dans le même sens, v. M. Véricel, art. préc., p. 985.

conception de la notion de solidarité nationale développée précédemment²⁰⁹⁷. Dans cette perspective, l'accompagnement est un cadre conceptuel et technique d'éclosion et de déploiement de solutions endogènes²⁰⁹⁸ - de réponses collectives, diversifiées et distinctes des modes de pensées dominantes de la société salariale et permettant de prendre en compte les spécificités liées aux formes de travail autonomes dans les pays en développement et avec une forte proportion dans l'économie informelle.

1365. Par ailleurs, la notion d'accompagnement se distingue de celle de formation professionnelle pour deux raisons. Premièrement, l'accompagnement professionnel est plus large que la formation professionnelle. Il englobe cette dernière et la dépasse en y ajoutant des garanties sociales. Dans le cadre de l'accompagnement professionnel, la formation et/ou l'apprentissage professionnels sont indissociables d'un certain nombre de garanties sociales dont le contenu est variable et adapté au regard des spécificités des professions concernées. Dans cette perspective, la convention d'accompagnement professionnel apparaît comme un droit de la profession.

1366. Deuxièmement, l'accompagnement professionnel est plus flexible que la formation professionnelle. En effet, du point de vue de son organisation institutionnelle ou organique, l'accompagnement professionnel n'exige pas forcément un contrat d'apprentissage tel qu'il est prévu aux articles 13 et suivants du Code du travail. Il vise en particulier à corriger certaines insuffisances de cette législation²⁰⁹⁹ parce qu'il ne relève pas du monopole des seuls centres de formations professionnelles. Cette suggestion permet alors d'appréhender des formes d'apprentissage informel en ce qu'il fait intervenir les associations et autres organisations de travailleurs autonomes pour négocier le contenu de l'accompagnement pertinent.

1367. Ainsi envisagé, l'accompagnement apparaît comme un outil qui permet notamment de poser des critères innovants d'identification de profils de la communauté d'emploi et de co-construction de l'objet et des finalités spécifiques d'un droit d'accompagnement professionnel.

²⁰⁹⁷ V. *supra* n° 803 et s.

²⁰⁹⁸ Pour une analyse philosophique des savoirs endogènes, v. not. J. G. Bidima, « Philosophies, démocraties et pratiques. À la recherche d' "universel latéral" », *Critique*, 2011, t. LXVII, n° 771-772.

²⁰⁹⁹ V. *supra* n° 195 et s.

B. Le droit de l'accompagnement professionnel

1368. Au sens où nous l'entendons, le droit de l'accompagnement n'est ni une énième « forme de régulation programmatoire »²¹⁰⁰ ni un ensemble de droits à visé programmatique ou déclaratif qui consisterait, comme la Constitution, à formuler de grands principes qui doivent ensuite orienter et inspirer le législateur en matière sociale. Du reste, celui-ci a déjà comme source d'inspiration théorique la Constitution de même que la quasi-totalité des normes fondamentales de l'OIT que le Burkina a ratifiées²¹⁰¹.

1369. Le droit de l'accompagnement professionnel est plutôt un ensemble de règles de droit substantiel et procédural définies par le législateur et précisées, voire complétées par les travailleurs autonomes ou leurs représentants et les pouvoirs publics dans le cadre de la convention collective d'accompagnement professionnel.

1370. Ainsi, au-delà du symbolisme de l'action²¹⁰², le droit de l'accompagnement professionnel apparaît comme une réponse à la nécessité de consolider une forme de régulation singulière aux relations professionnelles, c'est-à-dire la norme négociée. L'enjeu principal de la norme négociée²¹⁰³, et ce que Madame Isabelle Daugareilh a nommé « l'indice de normativité »²¹⁰⁴, de la convention collective d'accompagnement professionnel, ne réside pas dans la référence à la pratique du tripartisme, marque particulière à l'OIT, mais plutôt dans la recherche d'une solution normative applicable aux formes de travail autonomes et indépendantes et issue des rapports entre, d'une part, les organisations de travailleurs

²¹⁰⁰ Se dit des « actes concertés non conventionnels » en droit international du travail : I. Daugareilh, « La Déclaration du centenaire de l'OIT : tout un programme ! Première partie : La Déclaration du centenaire de l'OIT », *Dr. soc.* 2020, p. 5.

²¹⁰¹ Pour rappel, « les conventions internationales (...) ratifiées et donc intégrées dans le droit national des Etats membres sont une source de droit et leur interprétation par les organes de contrôle une ressource pour les justiciables devant leur juge naturel » : I. Daugareilh, « La Déclaration du centenaire de l'OIT... », art. préc., spéc., p. 10

²¹⁰² Si cette suggestion d'institution d'un droit de l'accompagnement professionnel au profit des travailleurs autonomes venait à être retenue par le législateur burkinabè, cela serait une première en termes de statut juridique et social des travailleurs autonomes et indépendants inspirés du statut existant du salariat certes, mais pas calqués sur lui.

²¹⁰³ V. not. Les questions relatives aux parties à cette convention (qui) et surtout le renouveau en termes d'indifférence du statut juridique du travailleur, à son objet (quoi), à son statut juridique (convention collective extensible/non extensible), voire aux obligations juridiques (contraignantes/non contraignantes) qui en découleraient.

²¹⁰⁴ I. Daugareilh, art. préc., p. 6. À propos de la Déclaration de régulation juridique de l'OIT et de l'opposition entre *soft law/hard law*, une *game* « d'indice de normativité » désigne selon l'auteur, le degré de force obligatoire, de précision des règles, etc.

autonomes et indépendants, petits employeurs et salariés compris et, d'autre part, les pouvoirs publics.

1371. Dans cette perspective, le droit de l'accompagnement professionnel est avant tout un droit procédural dont la fonction est de contribuer à l'effectivité des droits sociaux fondamentaux au regard desquels l'Etat burkinabè s'est engagé. Il devient dans un second temps un droit individuel substantiel qui s'exerce collectivement à l'instar du droit de grève ou encore du droit à la négociation collective. Cela suppose de définir un cadre juridique et financier pour sa mise en œuvre. Dans ce sens, l'accompagnement professionnel s'inscrit dans le cadre d'une convention collective conclue selon les modalités retenues par la loi après une procédure de négociation entre les acteurs économiques et sociaux.

II. Enjeux juridiques et politiques

1372. L'enjeu du droit de l'accompagnement professionnel est double. Il s'agit en premier lieu d'aider à la fois « les justiciables à faire valoir leurs droits et nos décideurs à créer d'autres dispositifs d'accompagnement (...) »²¹⁰⁵. En second lieu, la convention d'accompagnement professionnel qui en résulterait présente plusieurs intérêts : une légitimité renforcée du fait des auteurs de la norme, une adaptabilité, une visibilité et une application plus certaines du fait de sa nature conventionnelle, mais également du fait de sa source, c'est-à-dire en tant que norme produite par les acteurs eux-mêmes.

1373. Cependant, sa mise en œuvre révèle au moins trois difficultés. La première est celle de la capacité d'organisation des travailleurs autonomes ou la capacité de réformation des syndicats classiques, notamment pour devenir des syndicats de service. La deuxième concerne l'ouverture au changement nécessaire à opérer par les pouvoirs publics tant dans l'architecture législative, y compris l'engagement des réflexions en matière des modalités de financement de la protection sociale des travailleurs autonomes, que dans la conduite des négociations avec les nouveaux acteurs. La troisième a trait à la capacité de l'OIT à accueillir des formes de normativité hors du champ privilégié du tripartisme classique fondé sur l'existence de représentants d'un groupe employeur, d'un groupe travailleur et d'un groupe gouvernement. Il

²¹⁰⁵ F. Petit, « L'émergence d'un droit à l'accompagnement », art. préc., p. 979 et s.

est ici question d'une véritable refondation de la part de l'OIT afin qu'elle étende son champ aux travailleurs autonomes et indépendants.

1374. C'est seulement à cette condition que l'OIT pourrait servir de levier pour aider les Etats membres, en particulier les Etats africains et le Burkina Faso qui sont nés après elle et qui y ont adhéré sans véritablement avoir eu à discuter les particularismes qui sont les leurs et à influencer les politiques internationales en matière du travail dans les sociétés non salariées. Il faut souligner, pour le regretter, l'échec des propositions sur « l'indifférence du statut au regard de l'emploi ou des arrangements contractuels, ce qui traduisait une attention explicite aux nouvelles formes d'emploi non standard ou de mobilisation des travailleurs, flexibles et précaires, dans le cadre ou non du salariat [...] »²¹⁰⁶. Avec cet échec, l'OIT risque de demeurer une institution fondée sur ce que le Professeur Laurent Gamet a nommé « le modèle de l'emploi »²¹⁰⁷ construit autour d'une *summa divisio* des figures de l'emploi salarié et du travail indépendant avec, d'un côté, un statut juridique et, de l'autre, l'absence de tout instrument international contraignant susceptible d'influencer les politiques nationales des Etats en matière sociale.

1375. En définitive, le droit de l'accompagnement professionnel poursuit une triple finalité. Premièrement, le droit de l'accompagnement professionnel vise à permettre à chaque actif d'acquérir des garanties sociales et « une capacité professionnelle » selon le sens que donne à cette notion Madame Nicole Maggi-Germain²¹⁰⁸. Pour cette autrice, « la notion de capacité professionnelle permet d'englober les concepts de qualification et de compétence. Elle rend compte à la fois des connaissances théoriques et empiriques acquises par le salarié ainsi que des possibilités qu'il a de les mettre en œuvre dans son travail. Ces possibilités tiennent à la

²¹⁰⁶ I. Dauagreilh, « La Déclaration du centenaire de l'OIT : tout un programme ! ... », art. préc., spéc., p. 9.

²¹⁰⁷ L. Gamet, « Des chiffres et des êtres », *Dr. soc.* 2020, p. 652, spéc. p. 653. L'auteur définit le modèle de l'emploi comme « un Etat doté d'un statut garantissant un revenu et une protection sociale ».

²¹⁰⁸ V. N. Maggi-Germain, « La capacité du salarié à occuper un emploi », *Dr. soc.*, 2009, p. 1234, cité par F. Petit, art. préc., *RDSS* 2012, note 17. L'autrice distingue entre les concepts de qualification et de compétence en soulignant que « si la notion de compétence se réfère aux capacités de la personne, la qualification permet de donner un statut à cette compétence ». Pour aller plus loin sur le concept de qualification professionnelle et « l'obligation nationale » qu'elle impose en droit français : v. C. trav., art. L. 6111-1 ; Pascal Caillaud et Jean-Marie Luttringer, « Fondements et mutations du droit de la formation professionnelle continue : 1971-2021 », *Dr. soc.* 2021, p. 774, spéc. p. 779. V. ég. P. Caillaud, « Un droit à la qualification enfin effectif ? », *Dr. soc.* 2014, p. 1000 : « elle (qualification professionnelle) reste aujourd'hui une finalité essentielle de la formation tout au long de la vie, "obligation nationale" visant à permettre à chaque personne d'accéder à un premier niveau de qualification et de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ». V. enfin Stéphane Rémy et Bernanrd Dreano, « Les étapes de la gouvernance de l'obligation nationale de formation professionnelle tout au long de la vie », *Dr. soc.* 2021, p. 792.

personne elle-même, mais également au contexte et aux moyens dont elle dispose, parmi lesquels figure la formation professionnelle continue »²¹⁰⁹. L'accompagnement suppose donc à la fois une action de formation²¹¹⁰ professionnelle et des garanties sociales²¹¹¹.

1376. Deuxièmement, l'institution d'un droit de l'accompagnement professionnel est une manière de donner une forme d'effectivité à trois droits fondamentaux : le droit au travail, le droit de participer à la détermination collective des conditions de travail et le droit à la négociation collective rattachable au principe de participation. C'est finalement accorder au droit à la négociation collective un contenu plus précis et une réalité de garanties sociales pour les travailleurs autonomes et indépendants. Dans cette perspective, son ambition est la lutte contre l'exclusion sociale et la précarité des travailleurs indépendamment de leur statut juridique.

1377. Troisièmement, l'accompagnement professionnel est rattachable à la fois aux deux modalités principales d'édiction des normes en matière sociale. Il est institué par la loi et il est l'objet de négociation collective entre organisation ou groupement de travailleurs salariés ou de travailleurs autonomes et indépendants, d'une part, et, d'autre part, les organisations d'employeurs et les pouvoirs publics notamment pour ce qui concerne les travailleurs autonomes et les indépendants. Ainsi, par la loi, l'accompagnement professionnel tire son caractère abstrait parce qu'il est institué par le législateur. Et, par la convention collective, il tire son caractère plus concret et en phase avec les réalités diverses des formes de travail.

1378. La convention d'accompagnement professionnel s'inscrit ainsi pleinement dans les réflexions pour « un droit nouveau »²¹¹², notamment en droit comparé autour d'un « contrat d'activité », d'un « statut de l'actif » ou d'un « état professionnel des personnes »²¹¹³.

²¹⁰⁹ N. Maggi-Germain, « La capacité du salarié à occuper un emploi », art. préc., spéc. p. 1242.

²¹¹⁰ V. not. Sabrina Dougados, « De quoi la formation est-elle le nom ? » *Dr. soc.* 2018, p. 987, spéc., p. 988. Selon l'auteurice, l'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou en partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail – étant « appréhendée de façon dynamique et multimodale » au bénéfice des actifs.

²¹¹¹ Par ex., l'accompagnement en matière de santé avec la protection contre les ATMP, assurance maladie, ou l'accompagnement en matière de vieillesse par le biais d'une assurance vieillesse au profit des anciens travailleurs autonomes pour prévenir la vulnérabilité et lutter contre l'exclusion sociale.

²¹¹² P. Durand, Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle, 1952, publié à nouveau *in Dr. soc.* 2010, p. 1246. Cité par P. Caillaud et J.-M. Luttringer, art. préc., *Dr. soc.* 2021, p. 774, spéc. p. 780.

²¹¹³ V. Rapp. Boissonnat préc. ; F. Gaudu, « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », art. préc., p. 535 ; A. Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi...* ouvr. préc.

III. Fondements juridiques

1379. Les fondements juridiques en vue de l'introduction d'un droit de l'accompagnement professionnel sont à rechercher à la fois sur le plan interne, en particulier dans les normes constitutionnelles (A) et sur le plan international, en l'occurrence dans les normes de l'OIT et l'objectif de développement durable n° 8, relatif au travail décent et à la croissance économique (B).

A. Le droit de l'accompagnement professionnel rattachable aux normes constitutionnelles

1380. La Constitution burkinabè consacre des droits sociaux au titre desquels figurent le travail et la sécurité sociale²¹¹⁴. Concernant le droit au travail, la loi fondamentale précise que l'Etat veille à « l'amélioration constante des conditions de travail et à la protection du travailleur »²¹¹⁵. Ces différentes dispositions ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des travailleurs burkinabè qui sont, pour rappel, tous égaux en droits²¹¹⁶.

1381. Or, force est de constater que le législateur et les pouvoirs publics dans leur ensemble semblent impuissants à prendre suffisamment en compte le sens des dispositions précitées, puisqu'une majorité de travailleurs ne bénéficie pas d'une amélioration constante de ses conditions de travail. Dans ces circonstances, le droit de l'accompagnement professionnel que nous suggérons au bénéfice des travailleurs non-salariés se veut être une alternative flexible et adaptée au déficit d'accompagnement des services publics de l'emploi. Cette suggestion permet de réfléchir au-delà du droit à la formation professionnelle, qui aujourd'hui renvoie dans la conscience collective à la formation dans les centres de formation professionnels, et inversement participe du déni de l'apprentissage informel dont bénéficie la majeure partie des jeunes actifs au Burkina Faso.

²¹¹⁴ Constitution préc., art. 18.

²¹¹⁵ *Ibid.*, art. 20.

²¹¹⁶ *Ibid.*, art. 1^{er}.

B. Le droit d'accompagnement professionnel rattachable aux normes internationales

1382. Sur le plan du droit international du travail, l'apprentissage et la formation font partie des sujets d'actualité de l'OIT qui vient de célébrer son centenaire. À titre illustratif, dans la partie III de la Déclaration de 2019, l'OIT demande à ses Etats membres « qu'ils permettent à chaque être humain de bénéficier de l'égalité de genre en matière de chance et de traitement, d'un système d'apprentissage tout au long de la vie et d'éducation ainsi que d'accompagnement au cours des transitions professionnelles, d'un accès universel à la protection sociale »²¹¹⁷.

1383. Tel qu'il est envisagé dans le cadre de cette recherche, le droit d'accompagnement professionnel accorde une place de choix à la formation. Or, comme le souligne Madame Isabelle Daugareilh, « la formation figure dans le préambule de Constitution (de l'OIT), mais ne fait pas l'objet d'un instrument particulier alors que depuis des décennies c'est un enjeu crucial pour les travailleurs en proie à l'obsolescence de leurs compétences, voire de leurs connaissances »²¹¹⁸.

1384. Examinant le processus de négociation ayant conduit à l'adoption du rapport sur le centenaire de l'OIT²¹¹⁹, la même autrice souligne que les premières consultations mettaient en exergue la nécessité « d'étendre le tripartisme et le dialogue social à toutes les formes de travail et de relations d'emploi aux plans national et mondial »²¹²⁰, de même que celle « d'avoir une approche globale basée sur l'être humain, de déterminer les besoins en matière de compétences et de faire en sorte que le mandat de l'OIT englobe toutes les formes de travail et de relations d'emploi »²¹²¹. De même, « la formation tout au long de la vie, concept consacré comme un droit dans l'Union européenne, pourrait faire son entrée dans les normes de l'OIT – (afin) de promouvoir l'acquisition de compétences, d'aptitudes et de qualifications en faveur de tous les travailleurs tout au long de la vie active en tant que responsabilité partagée entre les gouvernements et les partenaires sociaux »²¹²².

²¹¹⁷ V. CIT, *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, 21 juin 2019, 14 p., spéc. p. 6.

²¹¹⁸ I. Daugareilh, « La Déclaration du centenaire de l'OIT : tout un programme ! ... », art. préc., p. 6.

²¹¹⁹ La Commission mondiale sur l'avenir du travail créée en octobre 2017, coprésidée par l'Afrique du Sud et la Suède et composée de 25 membres experts représentant diverses régions du monde : v. *Commission mondiale sur l'avenir du travail, Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Genève, BIT, 2019, 86 p.

²¹²⁰ I. Daugareilh, art. préc., p. 6.

²¹²¹ *Ibid.*, note 14. L'autrice soutient que « le texte définitif s'avère en retrait sur les questions clés : santé et sécurité au travail ; nouvelles formes d'emploi ; migrations ; entreprises transnationales ».

²¹²² *Ibid.*, p. 14-15.

1385. Pour finir, concernant le droit de l'OIT, quoique reconnue « révolutionnaire et ambitieuse »²¹²³, nous n'utiliserons pas la notion de travail décent pour deux raisons : premièrement, pour son caractère très flou²¹²⁴ et, secondement, en raison de la difficulté avérée de sa mise en œuvre aussi bien dans les relations de travail formelles²¹²⁵ et d'une « quasi-inopérationalité [...] dans les rapports de travail atypiques »²¹²⁶. Ces difficultés semblent liées en particulier à la définition rigide de son contenu par des voix particulièrement respectées sur le sujet²¹²⁷. Ainsi, ce contenu est constitué de « 4 éléments indissociables et interdépendants » à savoir « la promotion de l'emploi, le renforcement de la protection, la promotion du dialogue social et du tripartisme, la promotion des principes et droits fondamentaux »²¹²⁸. Néanmoins, nous pensons que des éléments de ce contenu, tels que la protection sociale et la promotion des principes et droits fondamentaux, sont indispensables et doivent être intégrés dans les réflexions pour l'adoption des conventions collectives d'accompagnement professionnel des travailleurs autonomes et indépendants.

1386. L'accompagnement professionnel supposera alors l'accompagnement dans la généralisation de la couverture maladie à travers des politiques publiques de qualité en matière de droit de la protection sociale. Dans ce cas de figure, il convient de souligner que « depuis les années 2000, la pertinence d'une protection sociale universelle²¹²⁹ a commencé à refaire consensus au sein des organisations internationales (OIT, Banque Mondiale, Union européenne), confortées en cela par plusieurs recherches »²¹³⁰.

²¹²³ V. Yanpelda, « Travail décent et diversité des rapports de travail », art. préc., p. 1-16.

²¹²⁴ I. Daugareilh, art. préc., p. 15.

²¹²⁵ V. not. R. Filali Meknassi, « L'effectivité du droit du travail et l'aspiration au travail décent dans les pays en développement : une grille d'analyse », *Institut international d'études sociales*, Genève, 2007, p. 12.

²¹²⁶ V. Yanpelda, art. préc., p. 8 et s. V. ég., S. Kante, Le secteur informel en Afrique subsaharienne francophone : vers la promotion d'un travail décent, Genève, BIT, 2002/15, p. 1 ; Ch. Nathan, « Le travail informel : du concept à l'action », in *Main-d'œuvre non protégée quel syndicalisme pour l'économie informelle*, Education ouvrière 2002, n° 127, p. 7 ; A. Émane, Le droit du travail à la croisée des chemins : l'exemple du Gabon, *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999, p. 154-169. V. ég. M. Diawara, « Mobiliser le savoir local », in A. Supiot (dir.), *Protection sociale et travail décent. Nouvelles perspectives pour les normes internationales du travail*, Sem. soc. Lamy 2006, p. 67.

²¹²⁷ I. Daugareilh, art. préc., p. 12. De la même autrice, I. Daugareilh, *Le travail décent dans les pays en développement*, Note d'information Département thématique politiques externes, Direction générale politiques externes du Parlement européen, juill. 2007, 29 p., spéc., p. 5

²¹²⁸ *Ibid.*, note 31, p. 24.

²¹²⁹ OIT, *Protection sociale universelle pour la dignité humaine, la justice sociale et le développement durable*, Étude d'ensemble concernant la recommandation n° 202 sur les socles de protection sociales, Rapport III (B), 108^e session, 2019, 402 p.

²¹³⁰ V. Résolution de l'Assemblée Générale des Nations Unies, appelée « Déclaration du Millénaire » adoptée le 8 septembre 2000 par 191 pays à New York, 10 p.

1387. Dans le même sens, l'accompagnement professionnel s'inscrit aisément dans l'engagement des pouvoirs publics comme une déclinaison au niveau national pour l'atteinte des dix-sept ODD. Ces ODD ont été établis par les Etats membres des Nations Unies dans l'agenda 2030 adopté en septembre 2015 en remplacement des huit OMD²¹³¹, ainsi que d'un cadre général des indicateurs de suivi de mise en œuvre adopté le 11 mars 2016 et défendu par le Gouvernement burkinabè²¹³². En particulier, trois des ODD peuvent être des outils à mobiliser en faveur de l'introduction d'un droit de l'accompagnement professionnel. Il s'agit d'abord de l'objectif n° 8, relatif à l'emploi décent ; ensuite l'objectif n° 3, sur l'accès à la santé, de même enfin que l'objectif n° 10, qui a trait à la réduction des inégalités.

1388. Les stratégies et politiques de protection sociale de la plupart de ces pays tirent leur force de la forte demande sociale, mais leur esprit et leurs mécanismes sont fortement inspirés des visions du BIT et de la Banque mondiale suivant des philosophies jugées quelque peu différentes²¹³³. En effet, là où la Banque mondiale « met davantage l'accent sur la dimension économique de la protection sociale et inclut un spectre beaucoup plus large de mécanismes en réservant l'intervention directe des Etats aux populations les plus vulnérables, celles situées au-dessus de la ligne de pauvreté »²¹³⁴, le BIT « accorde encore de l'importance à la dimension sociale, considérant que les politiques économiques ne pas évaluer sur des critères sociaux comme devrait l'être une politique de protection sociale »²¹³⁵.

1389. Au Burkina Faso, l'adoption d'une loi portant RAMU en 2015 a été présentée comme « une révolution »²¹³⁶ en matière de couverture santé. Cependant, force est de constater que la situation d'instabilité politique et sécuritaire²¹³⁷ du pays, et surtout le déficit de volonté politique

²¹³¹ En accord avec les objectifs du Millénaire pour le Développement, la Déclaration de Ouagadougou de 2004, le Cadre de la Politique sociale pour l'Afrique adopté par l'Union africaine en 2008 et la Déclaration de Khartoum des ministres des Affaires sociales sur le renforcement des mesures de la politique sociale en faveur de l'inclusion sociale de 2010, plusieurs pays africains ont adopté des stratégies de protection sociale : Not. Ghana, Burkina Faso, Kenya, Mozambique, Ouganda, Rwanda, Sierra Leone.

²¹³² V. *Gouvernement du Burkina Faso, Mise en œuvre des dispositions de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs famille, Rapport au Comité des travailleurs migrants-ONU, Genève, 31 mars 2022.*

²¹³³ O. O. Sidibé, « L'évolution des systèmes de protection sociale en Afrique sub-saharienne... », in I. Daugareilh et M. Badel (dir.), art. préc., spéc., p. 311.

²¹³⁴ V. François Xavier Merrier, « Les nouvelles politiques sociales de la Banque mondiale : le cas des pensions », *Revue internationale des sciences sociales*, 2001/4, p. 589.

²¹³⁵ O. O. Sidibé, « L'évolution des systèmes de protection sociale en Afrique sub-saharienne... », in I. Daugareilh et M. Badel (dir.), art. préc., spéc., p. 313.

²¹³⁶ V. *supra* n° 468 et s. Malgré les insuffisances qui ont pu être relevé, le RAMU apparaît comme une excellente avancée en matière de couverture sociale du risque maladie au Burkina Faso.

²¹³⁷ Selon un récent rapport, le Burkina détient le triste record de « deuxième pays le plus touché d'Afrique par le terrorisme avec 216 incidents enregistrés », v. les propos du porte-parole du gouvernement de transition lors

n'ont jusque-là pas permis l'adoption effective des textes d'application nécessaire à la mise en œuvre de ce texte.

1390. Or, dans le même temps, la situation humanitaire inédite²¹³⁸ que traverse le Faso du fait principalement de la dégradation du climat sécuritaire rend indispensable et urgent la réactivation du processus législatif, afin d'engager la mise en œuvre du RAMU qui apparaît comme une illustration parfaite de notre recherche prônant la consécration d'une logique de définition du champ d'application personnel au cas par cas de la législation en matière sociale.

§ 2 : La mise en œuvre du droit de l'accompagnement professionnel

1391. Le droit de l'accompagnement peut être présenté sous la forme duale. Il apparaît à la fois comme un dispositif législatif et conventionnel. En effet, l'institution de ce nouveau droit nécessite une intervention du législateur. Néanmoins, il semble plus intéressant de renvoyer au droit conventionnel pour sa mise en œuvre. Il s'agit de passer par le biais d'une convention d'accompagnement professionnel qui peut prendre la forme individuelle ou collective entre un travailleur ou un groupement de travailleurs autonomes et indépendants et les pouvoirs publics. Si la forme individuelle est admise, il convient de mettre l'accent sur la forme collective de cette convention d'accompagnement qui, nous semble-t-il, entraînerait une conséquence plus importante à l'échelle nationale sur la protection des travailleurs, en ce qu'elle est susceptible d'ouvrir l'accès à l'accompagnement professionnel à un grand nombre de travailleurs indépendamment du statut juridique des situations de travail.

1392. En outre, le choix d'une convention collective d'accompagnement professionnel (ci-après, CCAP) a pour objectif de permettre à l'Etat d'impulser d'une manière significative l'organisation des groupements de travailleurs autonomes à la négociation collective avec les pouvoirs publics ou autres acteurs, en particulier les universitaires en vue de la signature d'une convention d'accompagnement professionnel qui serait assortie d'une négociation obligatoire sur les garanties sociales rattachables.

de sa conférence de presse au service d'information du Gouvernement (SIG), v. [Wendkouni Joël Lionel Bilgo, « la CEDEAO doit tenir compte du contexte de chaque Etat et du désir de chaque peuple », SIG, 31 mars 2022.](#)

²¹³⁸ Dans ce contexte inédit de superposition de crises le nombre des personnes déplacées internes (PDI) s'établit à plus de 1 800 000, v. not. [Burkina Faso : 1 814 283 déplacés internes enregistrés à la date du 28 février 2022 \(aa.com.tr\)](#). À la date du 16 janv. 2023, où nous écrivons ces lignes, au moins une personne sur 10 est donc déplacée interne au Burkina Faso et ce chiffre reste en constante progression.

1393. L'opération suppose de préciser la définition et le contenu de l'accompagnement professionnel objet de la convention. Partant, il convient d'analyser successivement le contenu possible de la convention d'accompagnement (I) et ses modalités de mise en œuvre (II).

I. Le contenu possible de la convention d'accompagnement

1394. Quelques pistes de contenu possible de l'accompagnement peuvent être envisagées. Par exemple, l'objet de l'accompagnement peut consister à négocier le contenu des modules de formation. Ainsi, une convention collective d'accompagnement peut avoir pour objet la formation aux techniques de négociation, d'organisation des travailleurs, de prévention-gestion des risques professionnels, voire l'acquisition des qualifications professionnelles ou le renforcement des capacités des travailleurs ou de leurs représentants. La même convention peut porter sur les ressources financières mobilisables pour payer des recherches publiques, ou des experts négociateurs ou formateurs, etc.

1395. L'examen du droit comparé permet de relever des similitudes entre la convention d'accompagnement professionnel que nous suggérons et le contrat de sécurisation professionnelle (ci-après, CSP) prévu en droit français en matière de licenciement pour motif économique²¹³⁹. Ainsi, il est intéressant d'observer que la lecture de l'article L. 1233-65 du Code du travail français fait apparaître l'idée d'un parcours professionnel. La même disposition souligne que ce parcours comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel ainsi que des périodes de formation et de travail. Plus précis sur les formes que peut prendre l'accompagnement professionnel, l'article L. 1233-68 du Code précité prévoit qu'un accord conclu et agréé définit les modalités de mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle et notamment le contenu des mesures mentionnées à l'article L. 1266-65 du même Code.

1396. Par ailleurs, on peut envisager que certaines conventions soient associées à des métiers ou à des modes de production particuliers ou au contraire que d'autres soient plus générales et parviennent à couvrir une majorité de travailleurs non-salariés. Tout cela dépendra certainement

²¹³⁹ Institué par la loi du 28 juillet 2011, le CSP a fait l'objet d'une convention signée le 19 juill. 2011 et agréée par arrêté du 6 oct. de la même année.

des parties prenantes et de leur capacité à exercer leur droit de participation en particulier leur droit de négociation collective.

1397. Au total, le contenu du droit d'accompagnement comprend trois domaines principaux. Le premier qui a trait à la formation des travailleurs doit être placé au cœur du dispositif d'accompagnement. Le deuxième concerne la nature et de la portée juridique des conventions collectives d'accompagnement professionnel. Le troisième est relatif aux garanties juridiques qui permettent de protéger efficacement les travailleurs non-salariés.

1398. Certainement, l'exercice de la négociation collective suppose pour les travailleurs non-salariés et leur représentants l'acquisition de compétence technique et de capacité politique de négociation, voire des savoir-faire préalables et indispensables. À cet égard, il convient que la négociation de la CCAP puisse se faire tantôt avec les pouvoirs publics, tantôt avec les universitaires et des syndicats, voire avec l'ensemble des acteurs suscités. En tout état de cause, « un engagement de l'Etat »²¹⁴⁰ est indispensable afin de résoudre les difficultés de protection des travailleurs autonomes et indépendants.

II. Les modalités du droit de l'accompagnement professionnel

1399. La mise en œuvre du droit de l'accompagnement professionnel dans le cadre d'une CCAP se traduit par des accords collectifs entre diverses associations de travailleurs informels au cas par cas ou avec des syndicats classiques soit avec l'Etat, soit avec des acteurs de la société civile ou des universitaires²¹⁴¹, soit avec des organisations d'employeurs quand celles-ci existent dans le secteur ou la branche d'activité.

1400. Cet accompagnement prend la forme d'une convention collective entre les pouvoirs publics centralisés ou locaux et les associations de travailleurs autonomes et indépendants. La CCAP a une double mission/objet. Elle doit d'abord permettre à ces travailleurs de s'organiser et de négocier. Elle doit également aider ces travailleurs à se former sur les techniques de négociation, les techniques de prévention et de gestion des risques professionnels et des conflits

²¹⁴⁰ Sur le plan international, le (ré)engagement des Etats apparaît comme une condition institutionnelle de la réalisation du programme du centenaire de l'OIT et donc de réalisation de la justice sociale et de la paix universelle : v. not. I. Daugareilh, art. préc., p. 20.

²¹⁴¹ Par ex., une CCAP entre des associations de travailleurs informels et des universités peut avoir pour objet la formation au technique et pratique de la négociation.

de travail, de nature à permettre à ceux-ci d'acquérir ou de renforcer leur capacité professionnelle. La convention d'accompagnement doit enfin permettre d'ouvrir et d'accéder effectivement aux « droits de tirage sociaux »²¹⁴² et à des garanties sociales définies dans ce cadre au profit des travailleurs pris collectivement.

1401. Ainsi, du point de vue de ses modalités le droit de l'accompagnement professionnel suppose une obligation d'accompagnement réciproque à la fois des pouvoirs publics (A) et de des groupements de travailleurs (B).

A. L'obligation d'accompagnement des pouvoirs publics

1402. Les pouvoirs publics doivent s'engager à permettre par tous moyens à ce que les travailleurs autonomes accèdent à des formations et à des garanties sociales. Cela suppose de s'inspirer du statut salarié qui est le seul statut existant tout en s'y détachant pour prendre en compte le travail non-salarié. Il convient alors de réformer à la fois des droits substantiels et des procédures prévues dans les lois et règlements en vigueur.

1403. Dans cette perspective, l'obligation d'accompagnement des pouvoirs publics est double. Il s'agit, premièrement, d'une obligation de soutien à la constitution de groupements de travailleurs. Cette première obligation se manifeste par la mise en place négociée de ce que nous avons appelé un plan d'aide à l'organisation des travailleurs autonomes (PAOTA). Il s'agit, secondement, d'une obligation d'action en faveur de la codétermination des garanties sociales au bénéfice des travailleurs non-salariés.

1404. Du point de vue de son régime juridique, l'obligation d'accompagnement professionnel des pouvoirs publics présente le caractère d'une obligation de moyens. Dans ce sens, elle peut être rapprochée de l'obligation des Etats en matière environnementale ou écologique. Appliquer en droit du travail, il s'agira par exemple d'introduire des dispositions dans la stratégie nationale

²¹⁴² Cf. A. Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi*, ouvr. préc., p. 88. L'auteur qualifie les droits formulés dans l'état professionnel des personnes de "droits de tirage sociaux", « car leur réalisation dépend d'une double condition : la constitution d'une « provision » suffisante, et la décision de leur titulaire d'user de cette provision. Droits de tirage sociaux, puisqu'ils sont sociaux aussi bien dans leur mode de constitution (abondement diversifié de la provision) que dans leurs objectifs (utilité sociale). À la différence du titulaire d'un effet de commerce, le « tireur » n'a ici de droit qu'au regard d'une finalité sociale déterminée. Son droit de créance est un « droit fonction », ce qui permet de comprendre que cette créance ne puisse être librement endossée au profit d'un tiers ».

voire dans une loi spécifique sur la transition vers le formel. Cet instrument juridique devra en outre préciser l'étendue de l'obligation de l'Etat ainsi que les sanctions auxquelles il s'expose en l'absence d'action en faveur de cette transition incluant nécessairement la protection sociale et l'accompagnement professionnel des travailleurs autonomes et indépendants.

1405. De plus, le rôle du juge n'est certainement pas à négliger comme l'atteste une récente décision du tribunal administratif (TA) de Paris²¹⁴³ saisi en matière environnementale et écologique. En effet, dans cette affaire, quatre associations Oxfam France, Notre Affaire à tous, Fondation pour la Nature et l'Homme, Greenpeace France, avaient saisi TA de Paris en mars 2019 pour non-respect des engagements de la France dans la lutte contre les émissions de gaz à effet de serre.

1406. Dans son jugement du 3 février 2021, le juge avait déjà décidé que l'Etat devait réparer le préjudice écologique causé par le non-respect des objectifs 2015-2018 fixés dans la stratégie nationale bas-carbone. Et dans un jugement en date du 14 octobre 2021, le TA de Paris donne raison aux défenseurs de l'environnement. Il évalue le préjudice écologique à 15 millions de tonnes de CO₂ en trop dans l'atmosphère. Ce dépassement illégal est rendu possible par l'absence d'action spécifique de la part de l'Etat au regard de dispositions relatives aux budgets carbone qui fixent des objectifs à court et moyen terme de réduction des émissions de gaz à effet de serre jusqu'à 2050, date prévue pour atteindre la neutralité carbone. En conséquence, le tribunal a condamné l'Etat à réparer le préjudice, assorti d'un délai d'exécution fixé au plus tard au 31 décembre 2022. On peut légitimement se demander ce qu'il se passera après cette date si rien n'est fait ou si l'action de l'Etat est jugée insuffisante. Sans aller dans d'autres considérations, le tribunal a indiqué qu'il ferait le point en 2022²¹⁴⁴.

1407. Au demeurant, s'il faut saluer le caractère hautement symbolique²¹⁴⁵ de ce jugement qui caractérise une faute de l'Etat, il ressort que la réussite d'une action en responsabilité de l'Etat suppose avant tout une mobilisation active des acteurs de la société civile en général et particulièrement des associations de défense des travailleurs. Le procès témoigne de cette forte

²¹⁴³ TA Paris, jugement n° s 1904967, 1904968, 1904972, 1904976/4-1 du 14 oct. 2021.

²¹⁴⁴ Selon les données provisoires du Citepas, organisme mandaté pour réaliser l'inventaire français des émissions, le compte n'y est pas au 31 déc. 2022. En revanche, nous n'avons pas connaissance d'une autre décision du TA sur le respect par l'Etat de ses engagements climatiques.

²¹⁴⁵ Les juges ont suivi les recommandations de la rapporteure publique qui avait demandé de reconnaître la "carence fautive" de l'Etat, pour "n'avoir pas respecté la trajectoire" de réduction des émissions de gaz à effet de serre qu'il a lui-même fixée et d'ordonner à l'Etat de prendre « toutes les mesures utiles » pour réparer le préjudice écologique qui en est résulté. Cependant, le juge administratif ne décrit pas les actions à mettre en place, il laisse même le choix des mesures « à la libre appréciation du gouvernement ».

mobilisation, puisque l'affaire était portée par des associations environnementales d'envergure et qu'elle a reçu le soutien de plus de 2,3 millions de Français qui ont signé la pétition créée à cet effet. Néanmoins, il convient de souligner que l'objectif de ces associations « n'est pas de faire condamner l'Etat, [...] c'est que l'Etat agisse »²¹⁴⁶.

1408. Plus généralement, en ce qui concerne les pouvoirs publics, la doctrine assimile le droit à l'accompagnement au droit à l'emploi²¹⁴⁷. De ce point de vue, elle s'accorde pour considérer que « ce droit à l'emploi²¹⁴⁸ fait simplement partie des droits-créances²¹⁴⁹ qui donnent au citoyen un droit collectif à une action positive de l'Etat, devant se traduire par l'octroi de prestations. Ils apparaissent plutôt comme une sorte d'habilitation à des interventions législatives actionnant divers leviers économiques, dont on espère une influence positive sur le marché du travail »²¹⁵⁰. Ainsi à l'instar du droit à l'emploi, l'obligation d'accompagnement professionnel apparaît davantage comme une obligation de moyen qu'une obligation de résultat à l'égard des pouvoirs publics²¹⁵¹. Elle suppose néanmoins de tout mettre en œuvre, d'abord, pour favoriser l'engagement des travailleurs autonomes et indépendants et leur participation à la détermination de leurs conditions de travail par le biais de la CCAP et, ensuite, en cas d'échec de la négociation, de continuer à garantir l'accès aux droits sociaux fondamentaux sans égard au statut juridique.

1409. Cela suppose d'admettre, d'une part, un élargissement du champ du négociable, d'autre part, la modification du système de hiérarchie rigide des normes qui a prévalu jusque-là dans le Code du travail. Autrement, il s'agit de modifier les effets des dispositions conventionnelles et d'étendre l'autonomie des acteurs sociaux en vue de couvrir la majorité des travailleurs et leur garantir une protection sociale.

²¹⁴⁶ Paris (AFP), « Climat : L'affaire du siècle arrive enfin devant la justice », *Le Courrier Cauchois*, 14 janv. 2021.

²¹⁴⁷ M. Véricel « L'accompagnement vers l'emploi », art. préc., spéc., p. 992.

²¹⁴⁸ Sur la notion d'emploi, V. not. F. Gaudu, « La notion juridique d'emploi en droit privé », art. préc., p. 414 ; Du même auteur, « Les notions d'emploi en droit », *Dr. soc.* 1996, p. 569. Sur le droit à l'emploi, V. not. M. Borgetto, « L'alinéa 5 du Préambule de la Constitution de 1946 », in G. Conac, X. Prétot et G. Teboul (dir.), *Le préambule de la Constitution de 1946. Histoire, analyse et commentaires*, Paris, Dalloz, 2001, p. 127-153.

²¹⁴⁹ Sur cette catégorie juridique, V. not. L. Favoreu, *Droit des libertés fondamentales*, Paris, Dalloz, coll. « Précis », 2000, p. 273 et s. ; L. Gay, *Les droits-créances constitutionnels*, Bruxelles, Bruylant, 2007.

²¹⁵⁰ M. Véricel « L'accompagnement vers l'emploi », art. préc., spéc., p. 992.

²¹⁵¹ V. not. M. Borgetto, « La portée juridique de la notion d'accompagnement », *RDSS* 2012, p. 1029, spéc. p. 1035.

B. L'obligation d'accompagnement des groupements de travailleurs

1410. Le cadre de la CCAP nécessite une responsabilité des organisations et groupements de travailleurs autonomes et indépendants, que ceux-ci soient intégrés dans les syndicats professionnels classiques ou dans le cadre des associations de travailleurs non affiliées aux syndicats traditionnels. L'obligation d'accompagnement des groupements de travailleurs s'inscrit dans une logique de droits et devoirs : le dispositif s'articule autour d'engagements réciproques qui lient à la fois les pouvoirs publics et les groupements de travailleurs concernés. Il s'agit d'une convention librement négociée et conclue avec les pouvoirs publics portant sur l'aide à la formation et l'accès à des garanties sociales sous forme de « prestations d'accompagnement » qui seront prédéfinies en contrepartie des engagements réciproques de la part de ces groupements de travailleurs.

1411. Il y a donc une obligation de s'engager pour les organisations de travailleurs dans le cadre d'une CCAP qui est assortie d'un droit de l'accompagnement professionnel. Ainsi, en contrepartie de l'obligation de s'engager, le droit de l'accompagnement professionnel permet à tout groupement de travailleurs déjà constitué, ou à des travailleurs qui cherchent à se constituer en groupement reconnu pour représenter le collectif formé de fait, de pouvoir exiger et obtenir l'accompagnement auquel il peut prétendre.

1412. De plus, ce droit permet d'accéder à des garanties sociales à des conditions dérogatoires de droit commun. Par exemple, s'agissant de la protection en matière d'assurance maladie, le RAMU deviendrait une loi supplétive si des critères dérogatoires sont conclus dans le cadre d'une CCAP avec une organisation de travailleurs autonomes et indépendant d'un secteur déterminé. Le droit de l'accompagnement soulève à cet égard une question indissociable qui est celle de la nature voire de la portée juridique des obligations réciproques affirmées par la future loi.

1413. Par ailleurs, nous considérons avec le Professeur Gaudu²¹⁵² qu'il y a des difficultés à définir les obligations des travailleurs autonomes et indépendant pris individuellement dans le cadre du droit de l'accompagnement professionnel. Le choix a alors été fait de traiter la question uniquement sous l'angle de l'obligation collective qui peut être imposée à toute organisation de travailleurs non-salariés. Ainsi, du point de vue de ces organisations, le droit de

²¹⁵² V. not. F. Gaudu, « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », art. préc. L'auteur distingue entre ce qu'il appelle les devoirs d'Etat et non des obligations contractuelles. Pour le même auteur, « les devoirs de l'actif, s'il y en a, doivent être des éléments de statut objectif, ou mieux des devoirs d'Etat ».

l'accompagnement implique une obligation stricte de s'engager à négocier les conditions de travail et des garanties collectives des travailleurs. À cette première obligation s'ajoute une deuxième qui a trait au devoir de participer à la formation professionnelle pour l'ensemble des travailleurs du secteur d'activité. C'est à ces deux principales conditions que les groupements de travailleurs pourront exiger un accompagnement en matière de formation et donc contraindre les pouvoirs publics à négocier des actions de formation hors cadre strictement défini du contrat d'apprentissage. Dans cette perspective, une contribution audacieuse du juge serait souhaitable.

1414. De plus, si la négociation périodique ne permet pas de conclure une nouvelle convention, la CCAP existant continue de s'appliquer et donc de permettre de mobiliser des droits acquis en matière de garanties sociales. Néanmoins, les dispositions de la convention d'accompagnement en matière de formation doivent se faire sous forme de projet concrètement défini et réalisable sur le court ou le moyen terme.

CONCLUSION DE LA SECTION I

1415. Face aux difficultés d'application du droit du travail, les réformes menées jusque-là semblent impuissantes à étendre effectivement la protection aux travailleurs non-salariés. Pour rompre avec ces échecs, il convient de sortir des catégorisations juridiques strictes qui empêchent tout rapprochement entre, d'une part, le salariat et le travail non-salarié et, d'autre part, l'activité et la formation professionnelle. C'est en ce sens que l'institution d'un droit de l'accompagnement professionnel est souhaitable.

1416. D'abord, l'étude a permis d'en préciser les contours et les manifestations sur le plan juridique. Ensuite, le droit de l'accompagnement professionnel y apparaît comme un premier « petit » changement introduit à côté du droit positif sans en modifier véritablement la philosophie. Il en résulte que le droit de l'accompagnement professionnel ne résout que quelques-unes seulement des difficultés de protection des travailleurs autonomes et les indépendants. Pour aller plus loin dans l'amélioration des conditions de travail de ces travailleurs et compléter le droit de l'accompagnement professionnel, une réforme du système de financement de la sécurité sociale serait souhaitable.

SECTION II : LA PERFECTIBILITÉ DU SYSTEME DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE

1417. Pendant longtemps, la doctrine s'est intéressée aux relations d'interdépendance entre l'économie et le social. L'idée d'une conditionnalité de l'application du droit social au niveau de prospérité économique d'un pays ou d'une région est discutable. Néanmoins, ce qu'il est convenu d'appeler *l'analyse économique du droit* et plus spécialement du droit social a posé question hier et en pose aujourd'hui avec encore plus d'acuité. À ce sujet, et s'agissant de la sécurité sociale au Gabon, Monsieur Augustin Émane affirmait qu'« au vu de l'espace occupé par l'économie, l'avenir de la sécurité sociale va (donc) dépendre de l'évolution du pays vers le premier domaine cité. Les solutions qui ont été trouvées sur le plan économique auront nécessairement des répercussions sur le plan social »²¹⁵³.

1418. Dans sa thèse consacrée au financement des organismes de sécurité sociale dans les pays de la zone CIPRES en général et au Gabon en particulier, Monsieur Mendoume²¹⁵⁴ relève les différentes facettes des difficultés inhérentes aux méthodes de financement²¹⁵⁵. Selon l'auteur, ces difficultés rendent inefficaces les méthodes de financement et inopérant le système de recouvrement²¹⁵⁶. Le même auteur suggère « l'institutionnalisation des lois de financement de la sécurité sociale pour mieux marquer la place très importante qu'occupe le financement dans la survie des institutions de sécurité sociale »²¹⁵⁷. En soi, les travaux de l'auteur précité présentent un caractère fort symbolique et témoignent de l'enjeu éminemment important que constituent les réflexions sur les règles de financement de tout projet en l'occurrence en matière de Sécurité sociale.

1419. Ainsi, nous adhérons à l'idée largement partagée selon laquelle le financement est au centre de tous les enjeux et particulièrement en matière de dispositifs qui concrétisent la solidarité nationale. En revanche, nous ne pensons pas qu'une « institutionnalisation » des lois de financement de la sécurité sociale inspirée du « modèle »²¹⁵⁸ français suffise à elle seule à apporter un changement remarquable dont ont tant besoin les systèmes en vigueur dans les pays

²¹⁵³ A. Émane, *La CNSS et le problème médical : Essai sur le caractère ambigu de la sécurité sociale au Gabon*, thèse Nantes, 1992, p. 696.

²¹⁵⁴ Charles Mendoume, *Contribution à l'analyse des modes de financement des organismes de sécurité sociale des pays francophones membres de la zone CIPRES : le cas du Gabon*, thèse Libreville-France, Université Omar Bongo, 2013.

²¹⁵⁵ L'auteur consacre un titre sur l'inefficacité du système de recouvrement au Gabon, préc., spéc. p. 154 s.

²¹⁵⁶ Ch. Mendoume, thèse préc., spéc. p. 395.

²¹⁵⁷ *Ibid.*, p. 397.

²¹⁵⁸ Comme le souligne l'auteur : Ch. Mendoume, thèse préc. spéc. p. 398.

membres de la CIPRES en général et particulièrement au Burkina Faso. Certes, elle permet de mettre la question du financement et incidemment du déficit des comptes de la Sécurité sociale²¹⁵⁹ sous le feu des projecteurs et de mobiliser l'opinion comme cela est constaté lors des débats parlementaires consacrés à l'adoption de chaque projet de loi et puis de la loi elle-même. Ainsi, à propos de la loi de finances de la Sécurité sociale (ci-après, LFSS) en France, le Professeur Maryse Badel affirme sans ambages que « l'avenir de notre Sécurité sociale est en jeu »²¹⁶⁰.

1420. Il ne fait donc pas de doute que la question du financement de la Sécurité sociale est centrale et doit être traitée avec rigueur et sérieux pour qui veut voir le système se construire correctement et se maintenir dans le temps. Néanmoins, nous considérons que c'est moins la forme que le fond qui doit attirer toutes les attentions. Il serait plus porteur, en termes de résultat final, d'engager des réflexions pluridisciplinaires sur deux chantiers prioritaires. Le premier concerne les sources de financement. Il convient de reformer les règles relatives au financement de la protection sociale afin de permettre de soutenir efficacement les actions qui seront entreprises dans la mise en œuvre du droit social socle. La garantie des parcours professionnels que se propose de réaliser le droit social socle s'exprime en effet principalement par une couverture effective du risque maladie. En d'autres termes, il s'agit de mettre en œuvre efficacement le RAMU déjà institué. Le second chantier a trait aux modalités de recouvrement des cotisations sociales en particulier concernant les travailleurs non-salariés. À ce niveau, peu importe en réalité si ces réformes sont faites dans le cadre d'une loi de finances spéciale (et annuelle) de la Sécurité sociale ou dans le cadre de la loi (unique) portant Code de sécurité sociale au Burkina Faso.

²¹⁵⁹ V. M. Badel, « Un scandale sans excuse », *Actualité juridique, Institut du travail (u-bordeaux.fr)*, mai 2021. En l'occurrence, les interrogations et les craintes de l'auteur : « Pour le Covid, le parti de la dérogation a été pris, même pour le test "de confort", et ce à la différence de pays où le remboursement est réservé aux tests prescrits par un médecin suspectant l'infection par le virus. Sur injonction du Gouvernement, le système français est plus "généreux". Court-il à sa perte ? ». Coïncidence ou pas, il faut croire que les alertes de l'auteur ont été entendues par le Gouvernement qui face à la baisse du taux d'incidence et surtout pour inciter la population à se faire vacciner dans le cadre du « pass sanitaire » instauré le 9 août 2021 ([Info Coronavirus Covid-19 - « Pass sanitaire » | Gouvernement.fr](#)), a décidé de la fin de la gratuité systématique des tests PCR et antigénique le 15 oct. de la même année ([Dépistage Covid-19 - Fin de la gratuité systématique des tests PCR et antigéniques le 15 octobre 2021 | service-public.fr](#)).

²¹⁶⁰ *Ibid.* L'auteur relève que « dans la LFSS pour 2020, les projections relatives à l'assurance maladie prévoyaient un déficit, tous régimes obligatoires de base confondus, ramené à 3,4 milliards d'euros en 2020. La LFSS pour 2021 l'évaluait à 33,7 milliards d'euros, déficit historique s'il en est même si les chiffres publiés en mars 2021 sont un peu moins pessimistes ».

1421. Nous verrons donc que la perfectibilité du droit en matière de Sécurité sociale se manifeste aussi bien sur les règles relatives aux sources de financement (§ 1) que sur les modalités de recouvrement des cotisations sociales (§ 2).

§ 1. LA PERFECTIBILITÉ DES SOURCES DE FINANCEMENT

1422. Le principe de solidarité nationale n'a de sens véritable que s'il repose sur des bases financières importantes dont il fonde la mobilisation et qui en retour permettent de le réaliser concrètement. Selon le Professeur Alain Supiot²¹⁶¹, « la solidarité nationale est anonyme et financière »²¹⁶². Il peut encore être vu dans la solidarité nationale un outil au service de « la mobilisation de ressources considérables ainsi qu'une très grande mutualisation des risques »²¹⁶³.

1423. Cela amène à répondre à la problématique suivante : comment financer les droits sociaux institués dans le cadre du droit social socle ? On sait que les comptes échappent à la compétence du juriste. En revanche, on sait également qu'il lui est possible d'identifier des sources de financement parmi celles déjà existantes.

1424. Du point de vue de son cadre juridique, la mise en œuvre des perspectives de financement du droit social socle que nous formulons trouve son siège à l'article 9 *in fine* du CSS de 2021. Selon cette disposition, le financement des prestations servies par le régime institué se fait par « toutes autres ressources attribuées par un texte législatif ou réglementaire en vue d'assurer l'équilibre financier du régime ».

1425. En plus des sources de financement existantes, l'hypothèse formulée par l'étude est que dans un pays marqué par l'instabilité de revenus des travailleurs, un changement de paradigme dans les modes de recouvrement des cotisations pourrait servir efficacement les besoins de

²¹⁶¹ A. Supiot (dir.), *La solidarité...*, ouvr. préc., v. Introduction.

²¹⁶² *Ibid.*, Introduction, p. 16

²¹⁶³ *Ibid.* Le même auteur relève également ce qui constitue la faiblesse de cette solidarité nationale en particulier le risque d'individualisme exacerbé. Pour lui, « devenu débiteur universel (avec la solidarité nationale – entendue par-là une solidarité institutionnelle), l'Etat social engendre un peuple de créanciers qui ne se reconnaissent plus mutuellement solidaires et attendent de lui le remède à tous les maux ». Pour corriger cette faiblesse, la solidarité nationale ne doit pas être exclusive et doit permettre l'expression de différents cercles de solidarités civiles (en droit de la famille comme en droit du travail par exemple) lesquelles auront vocation à s'exercer sous son égide et sous sa coordination.

financement de la Sécurité sociale. Ainsi, il faut aller vers le travailleur et les associations de travailleurs informels et non continuer à demander à ceux-ci de venir vers l'administration comme l'exigent les régimes d'assurance sociale obligatoire et volontaire existants.

1426. Nous prouvons dès lors expérimenter des perspectives de financement dans une configuration qui maintient avant tout la voie classique pour les salariés du secteur moderne, c'est-à-dire les entreprises classiques formellement identifiées. Il convient ensuite d'accorder une place importante pour le financement de la protection sociale par l'impôt, ce qui passera, d'une part, par une augmentation de 1% du taux de la TVA passant de 18 à 19% et, d'autre part, par l'institution d'une contribution spécifique de solidarité nationale. Il serait utile enfin d'augmenter la production de la richesse nationale notamment en supprimant « la règle des lendemains de jours fériés ».

1427. Bien évidemment, ces perspectives doivent s'inscrire dans une politique globale de protection sociale en tenant compte du système productif du pays, de son environnement économique, mais également de ses choix sociaux, démographiques et culturels pour l'avenir du travail. L'ambition est de bâtir la sécurité du lendemain pour tous les travailleurs, quel que soit le statut social. Ainsi, on peut trouver une première perspective de financement par l'institution d'une TVA sociale (I), une deuxième par l'instauration d'une contribution spécifique de solidarité nationale (II) et une troisième par la suppression de la règle des lendemains de jours fériés (III).

I. Une perspective de financement par l'instauration d'une TVA sociale

1428. Plusieurs études institutionnelles, en particulier de la Banque mondiale²¹⁶⁴, et doctrinales montrent une sous-mobilisation fiscale dans les pays membres de l'UEMOA. Globalement dans ces pays, « la sous-mobilisation des recettes par rapport aux pays pairs découle à la fois de la structure de l'économie et de la politique fiscale des pays. La prépondérance du secteur agricole, l'importance du secteur informel, et les rentes tirées des

²¹⁶⁴ Banque mondiale, *Étude sur la fiscalité en Afrique de l'Ouest : options de réformes dans une perspective sous-régionale*, Rapport de synthèse, juin 2019, 82 p.

matières premières sont autant de facteurs qui n'encouragent pas la mobilisation de recettes intérieures dans les pays de l'UEMOA (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Togo) »²¹⁶⁵.

1429. L'impact de l'augmentation de la TVA sur la perte de pouvoir d'achat des ménages modestes sera nul parce qu'elle ne concernera pas les produits de première nécessité²¹⁶⁶. À cet égard, il convient d'observer que quand on consomme des produits locaux, on est quasiment totalement exonéré du paiement de la TVA²¹⁶⁷. Les achats de produits essentiels sont donc préservés. Du reste, si les études statistiques montrent que l'économie informelle regroupe environ 80% de la population active au Burkina Faso, il ne semble guère abusif de demander un minimum contributif à l'ensemble de la population pour le bien-être de la majorité de ses membres. Par conséquent, une réforme de la législation interne sur la TVA est souhaitable afin de garantir une plus grande chance de soutenabilité d'un véritable système de protection sociale.

1430. Il s'agit d'introduire une taxe sociale sur un certain nombre de biens et services qui devront être listés clairement. L'affectation de cette augmentation de la TVA doit correspondre à la volonté affichée du législateur de soutenir le financement de la protection sociale. Le législateur a déjà utilisé le même procédé, par exemple s'agissant de la répartition du produit de la taxe spécifique sur les entreprises de télécommunications²¹⁶⁸.

1431. La perspective d'une hausse de la TVA présente au moins un triple avantage. D'une part, elle permet de donner de la matière à la nécessité d'une mobilisation de l'ensemble des consommateurs des produits concernés en faveur d'un objectif bien déterminé – celui de la soutenabilité de la protection sociale. D'autre part, elle apparaît comme un instrument de perfectionnement de la réforme d'envergure entreprise par le législateur depuis plusieurs années dont un des points culminants a été l'institution du RAMU en 2015. Un troisième argument en faveur de l'augmentation du taux de la TVA est à rechercher dans la nature même de cette taxe qui est une fiscalité indirecte interne. Il a été démontré en effet que l'harmonisation fiscale a eu un impact positif sur la mobilisation de ressources fiscales en zone UEAMO, particulièrement sur la mobilisation de recettes internes. La réussite du système s'expliquerait notamment par

²¹⁶⁵ V. Maïmouna Diakité, *Efficacité et harmonisation des politiques fiscales : cas de la zone UEMOA*, thèse Clermont Auvergne, 2020, 145 p., spéc., p. 6.

²¹⁶⁶ Cette précision est intéressante à souligner, car l'inflation a atteint un niveau inédit au Burkina Faso en s'établissant à près de 13,5% en oct. 2022 et de 9,6% à la fin déc. 2022, le plus élevé parmi les membres de l'UEMOA : v. INSD, *Indices harmonisés des prix à la consommation, 1996-2022*.

²¹⁶⁷ V. l'annexe à la directive n° 02/2009/CM/UEMOA du 27 mars 2009 définissant la liste des produits alimentaires non transformés et de première nécessité qui sont exonérés de la TVA.

²¹⁶⁸ Code des impôts, art. 371, al. 4.

« la concentration de l'effort de collecte sur la TVA qui a une large base et est plus facile à collecter comparativement à l'impôt direct »²¹⁶⁹ dans certains pays en particulier au Sénégal au Togo et au Burkina Faso²¹⁷⁰. Tous ces arguments s'inscrivent dans un enjeu commun de réengagement de l'Etat dans la sphère économique gage de sa crédibilité et de sa légitimité en souffrance, et surtout dans une sorte de réhabilitation de la solidarité nationale nécessaire à la vitalité du système de Sécurité sociale projetée.

1432. Pour avancer sur cette lancée, il faut préciser que seuls les biens et services aujourd'hui taxés à 18% passeront à 19%. Ainsi, deux cas de figure se présentent classiquement. Soit les entreprises décident de maintenir les prix applicables avant la hausse ou soit elles décident d'en absorber une partie par le consommateur final. En tout état de cause, la question est de savoir si avec ce taux, le Burkina Faso pourra respecter les critères de convergences institués en 2015²¹⁷¹, en l'occurrence le solde budgétaire, le taux d'inflation et le taux de pression fiscale de l'UEMOA qui sont mis à rude épreuve en particulier depuis la crise sanitaire liée au Covid19²¹⁷².

1433. Dans la perspective d'une augmentation du taux de la TVA, le droit interne burkinabè reste en conformité avec la fourchette établie par l'UEAMO. En effet, l'article 29 de la directive de 2009²¹⁷³ fixe un taux de TVA applicable pour l'ensemble des opérations imposables compris entre 15% et 20%. Ainsi, d'un point de vue juridique, rien n'empêche le législateur burkinabè de fixer ce taux à 19%.

²¹⁶⁹ M. Diakité, thèse préc., p. 141-142.

²¹⁷⁰ Banque mondiale, *Étude sur la fiscalité en Afrique de l'Ouest...*, rappr. préc. V. ég. [L'analyse résumée dudit rapport par Wathi](#).

Consulté le 13 juin 2022.

²¹⁷¹ [Acte additionnel n° 01/2015/CCEG/UEMOA instituant un pacte de convergence, de stabilité, de croissance et de solidarité entre les Etats membres de l'Union économique et monétaire ouest-africaine \(UEMOA\), Cotonou, 19 janv. 2015](#). V. not. Chapitre II : les critères de convergence qui sont de deux ordres : les critères de premier rang (art. 7) et les critères de second rang (art. 8). V. ég. [Commission de l'UEMOA, Rapport semestriel d'exécution de la surveillance multilatérale, déc. 2020, 97 p.](#)

²¹⁷² Dans une perspective d'activation des mécanismes de solidarité par les organes de l'organisation communautaire, v. not. Souleymane Diarra, « Analyse rétrospective du respect des nouveaux critères de convergence de l'UEMOA », *Revue d'économie du développement* 2016/1, p. 79-98. Pour aller plus loin sur cette question, [FMI-UEMOA, Rapport n° 21/49 sur les politiques communes des pays membres, mars 2021, 76 p.](#)

²¹⁷³ [Directive n° 02/2009/CM/UEMOA portant modification de la directive n° 02/98/CM/UEMOA du 22 décembre 1998 portant harmonisation des législations des Etats membres en matière de taxe sur la valeur ajoutée, Abidjan, 27 mars 2009](#) : v. art. 29, al. 1er.

1434. Pour le reste il faut bien appliquer les textes, lutter contre les fraudes et veiller à ne pas multiplier les exonérations abusives²¹⁷⁴. S'agissant en particulier du paiement de la TVA, il existe une liste élargie de biens et services qui en est exonérée. Cela pourrait ainsi nuire à la réussite du processus de transition fiscale de certains pays de l'UEMOA. En effet, certains spécialistes de la matière considèrent que, « malgré sa bonne performance en termes de recettes, la TVA telle qu'elle est appliquée au sein de l'UEMOA s'est progressivement éloignée de sa conception la plus moderne »²¹⁷⁵. Or, la réussite des transitions fiscales suppose le plus souvent de mobiliser des recettes de TVA supplémentaires. À cet égard, Monsieur Gérard Chambas affirme qu'il est essentiel de « réduire les exonérations qui sont un facteur essentiel de faiblesse des recettes de TVA »²¹⁷⁶.

1435. Par ailleurs, dans sa tentative de mesure de l'effort fiscal²¹⁷⁷ et le potentiel fiscal²¹⁷⁸ des pays membres de l'UEMOA, Madame Maïmouna Diakité a démontré que « l'existence de régimes dérogatoires dans les codes particuliers (code des investissements, code minier, code pétrolier et code forestier) peut donner l'effet inverse de celui recherché par le processus d'harmonisation fiscale dans la mesure où les pays se servent de ces codes pour attirer l'investissement étranger et donc peuvent se faire de la concurrence fiscale en contournant le système de droit commun institué par l'adoption des directives communautaires »²¹⁷⁹. Selon la même autrice, « les pays Africains comme ceux de l'UEMOA ont tendance à octroyer beaucoup plus d'incitations basées sur le profit (dont les réductions de taux d'impôt sur les sociétés) qui bénéficient à des investissements déjà rentables au lieu d'accorder des incitations basées sur coût (dont l'amortissement accéléré) qui incitent plus les entreprises à faire de nouveaux investissements »²¹⁸⁰.

²¹⁷⁴ Nous excluons de notre analyse la situation particulière liée à la crise du Covid19 qui a conduit plusieurs gouvernements en particulier celui du Burkina Faso à prévoir diverses exonérations d'impôts et taxes afin de soulager les acteurs économiques.

²¹⁷⁵ Ebrill L., Bodin J-P., Keen M. et Summers V, *The Modern VAT, International Monetary Fund*, Washington, DC, 2001. Cité par M. Diakité, thèse préc., spéc., p. 8.

²¹⁷⁶ G. Chambas, « Transition fiscale et développement, support pédagogique », CERDI/Université d'Auvergne 2012, cité M. Diakité, thèse préc., p. 8-9.

²¹⁷⁷ L'effort fiscal montre dans quelle mesure un pays exploite son potentiel de recettes fiscales.

²¹⁷⁸ Le potentiel fiscal représente le niveau maximal de recettes fiscales qu'un pays peut collecter compte tenu de ses caractéristiques structurelles.

²¹⁷⁹ M. Diakité, thèse préc., p. 9.

²¹⁸⁰ *Ibid.*, p. 143.

1436. Forte de ces analyses, l'auteur recommande « la suppression de la majorité des exonérations de TVA et d'IS²¹⁸¹ en outre de l'évaluation des dépenses fiscales, des études d'impact devraient être effectuées afin d'analyser l'effet des exonérations fiscales sur le bien-être des plus vulnérables sachant que les résultats obtenus par certains pays comme l'Afrique du Sud montrent que les exonérations de TVA profitent souvent plus aux personnes nanties. De ce fait, des politiques de lutte contre la pauvreté ciblant directement les plus pauvres pourraient être plus efficaces et financées par les recettes additionnelles collectées »²¹⁸².

1437. Une autre alternative serait de prioriser les efforts afin de renforcer le civisme fiscal²¹⁸³. Comme le souligne le *Think Thank* Wathi dans son analyse synthétique du rapport 2019 de la Banque mondiale, « dans les pays de l'UEMOA (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Togo), près de 50 % de la population estiment qu'il est normal ou compréhensible de ne pas payer ses impôts. Cette proportion est moins élevée au Sénégal (39 %), ce qui semble cohérent avec le meilleur taux de mobilisation fiscale du pays »²¹⁸⁴. Ces réticences influencent certainement la capacité des Etats à être performants en matière de mobilisation des ressources fiscales.

1438. Néanmoins, pour tenter de régler ce problème, du moins de s'inscrire dans une dynamique plus positive, une simplification de la collecte des impôts et taxes pourrait être renforcée en mettant davantage l'accent sur la sensibilisation des citoyens quant au bien-fondé des divers prélèvements et surtout leur affectation à certains services publics sociaux de base comme l'accès à la santé. De plus, une autre alternative pourrait concerner la mise en place d'un fichier numérique du foncier afin de garantir une sortie de crise progressive de ce domaine qui est particulièrement sensible aujourd'hui. Tel est d'ailleurs une des principales options de réforme fiscale au niveau nationale qui ressort aussi bien dans des études d'organisations internationales²¹⁸⁵ qu'internes. Dans ce dernier cas, nous reprenons à notre compte une recommandation de l'excellent rapport de la Commission de la réconciliation nationale et des réformes (ci-après, CRNR)²¹⁸⁶ sur la gouvernance en matière foncière et environnementale.

²¹⁸¹ Acronyme désignant l'impôt sur les sociétés. Au Burkina Faso, l'IS a été institué par la loi n° 008-2010/AN du 29 janv. 2010.

²¹⁸² *Ibid.*

²¹⁸³ V. Wathi, étude préc. : « De manière générale, la lutte contre la fraude est une priorité à court terme pour augmenter les recettes et promouvoir la neutralité économique de la fiscalité, en donnant la priorité à des impôts reposant sur de larges assiettes et des taux modérés. Les principaux impôts sont en effet très concentrés sur un segment réduit de la population et des entreprises (quelques secteurs et très peu d'industries) ».

²¹⁸⁴ *Ibid.*

²¹⁸⁵ Banque mondiale, rapp. préc.

²¹⁸⁶ V. CRNR, *rapport général. Les voies du renouveau*, 14 sept. 2015, 123 p., spéc., p. 59-64 et p. 105-107.

1439. Nous avons un temps envisagé une taxation des transactions digitales en l'occurrence les achats et ventes de biens et de services sur les plateformes numériques comme Amazon ou Facebook (et WhatsApp) plus communément appelés le e-commerce de plus en plus en vogue au Burkina Faso. En effet, ces plateformes sont le lieu de multiples publicités y compris avec numéro des vendeurs.es. Ces acteurs économiques d'un genre nouveau généralement des particuliers ou des entreprises unipersonnelles profitent du système, utilisent des infrastructures publiques pour leurs transactions, se font des marges parfois importantes, se gardent bien de déclarer et donc de payer des taxes et impôts auxquelles sont soumis les commerçants classiques installés dans les marchés et autres lieux qui leur sont dédiés.

1440. Le phénomène tout comme le problème qu'il engendre sont d'ampleur mondiale. Nous savons que même dans les pays européens ont longtemps essayé de taxer les GAFAM,²¹⁸⁷ mais ils n'y sont arrivés que très récemment (les Etats-Unis ayant longtemps opposé une "résistance"). Tous les pays de l'OCDE ont alors salué l'adoption du principe d'une taxation des multinationales et surtout les géants de la technologie à 15% au moins, comme un progrès de la coopération internationale. Ainsi donc, il faut du courage certainement et il faut surtout de la coopération pour y parvenir un jour.

1441. Dans ce contexte international peut favorable à une taxation des plateformes numériques, il nous semble qu'une alternative peut être trouvée dans l'institution d'une contribution spécifique due par les entreprises de téléphonie mobile ainsi que la TVA sociale sur les crédits de télécoms. Du reste, si la taxation de ces opérations de commerce électronique reste une potentielle niche fiscale mobilisable, il ne nous a pas semblé nécessaire de l'inscrire dans les suggestions de financement actuel pour la mise en œuvre d'un droit social socle au Burkina Faso.

1442. En définitive, il est certain que dans les années à venir, les Etats s'accordent pour limiter ces mesures incitatives visant à attirer l'investissement étranger tout en veillant à maintenir le niveau de croissance économique et en évitant de se livrer à une concurrence en faveur du moins disant social et l'évitement fiscal.

²¹⁸⁷ Acronyme désignant les cinq géants américains (et mondiaux) du Web que sont Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft.

II. Une perspective de financement par l'institution d'une contribution de solidarité sociale, l'exemple du fonds de garantie des "Gabonais économiquement faibles" – GEF

1443. Créé en 2008²¹⁸⁸, le régime gabonais d'assurance maladie obligatoire est présenté comme une réussite²¹⁸⁹. Appliqué graduellement, il a d'abord concerné les plus démunis, avec la mise en place d'un fonds de garantie sociale pour les « Gabonais économiquement faibles » (ci-après, GEF)²¹⁹⁰, qui sont exonérés de cotisation. Premier du genre, ce fonds permet d'assurer les prestations de santé et le paiement des allocations familiales pour les personnes dont le revenu est inférieur au SMIG.

1444. L'examen de la réglementation sur le financement du système de GEF permet d'observer un engagement fort de l'Etat²¹⁹¹ gabonais en faveur du « renforcement de la protection sociale des segments de la population autrefois exclus du système, comme les populations rurales non-salariées ou les travailleurs du secteur informel »²¹⁹². Cette volonté politique s'illustre clairement par une mesure emblématique - l'institution d'un fonds de garantie des GEF²¹⁹³. Le financement de ce fonds est assuré par une redevance obligatoire à l'assurance maladie (ci-après, ROAM)²¹⁹⁴ consistant en un double prélèvement : un prélèvement de 10% sur le chiffre d'affaires hors taxe des entreprises de téléphonie mobile²¹⁹⁵

²¹⁸⁸ Loi n° 34/2007 du 23 janvier 2008 portant ratification de l'Ordonnance n° 0022/PR/2007 du 21 août 2007 instituant un Régime obligatoire d'assurance maladie et de garantie sociale en République gabonaise ; décret n° 00969/PR/MTEPS du 14 nov. 2008 fixant les modalités techniques de fonctionnement du régime obligatoire d'assurance maladie et de garantie sociale.

²¹⁸⁹ Georges Dougueli, « Gabon : l'assurance maladie obligatoire, ça marche ! », *Jeuneafrique.com*, 12 mars 2015.

²¹⁹⁰ Décret n° 000518/PR/MTEPS du 11 juill. 2008 fixant les modalités d'attribution du statut de gabonais économiquement faibles ; ég. Décret n° 0741/PR/MTEPS du 4 juill. 2011 fixant les montants des prestations familiales des gabonais économiquement faibles.

²¹⁹¹ V. not. Georges Dougueli, « Gabon : l'assurance maladie obligatoire, ça marche ! », art. préc.

²¹⁹² V. not. s.n., « Couverture maladie universelle : 600 000 Gabonais économiquement faibles bénéficient de la CNAMGS », *Sonapresse.com*, 20 août 2016.

²¹⁹³ Ordonnance n°0022/PR/2007 du 21 août 2007, art. 40 : « Le fonds des gabonais économiquement faibles est financé par un impôt indirect dénommé Redevance Obligatoire à l'Assurance Maladie dont les assujettis, la base d'imposition, l'assiette, le taux, les modalités de liquidation et de recouvrement sont fixés par la loi de finances. La redevance obligatoire à l'assurance maladie est déductible au titre de l'IRPP et de l'impôt sur les sociétés ».

²¹⁹⁴ Arrêté n° 0000656/MEFBP/CABME/SG/DGI du 1^{er} avr. 2008 fixant les modalités d'application de la Redevance Obligatoire à l'Assurance Maladie.

²¹⁹⁵ *Ibid.*, art. 2 : « La ROAM est perçue sur le chiffre d'affaires réalisé par les opérateurs de téléphonie mobile opérant en République gabonaise au titre des communications et tout autre service de téléphonie mobile après déduction des sommes ci-après : les commissions versées aux revendeurs ; la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) ; les redevances et contributions versées au profit de l'Agence de Régulations des Télécommunications (ARTEL) ».

et un autre prélèvement²¹⁹⁶ de 1,5% sur les transferts d'argent²¹⁹⁷ à l'étranger hors CEMAC²¹⁹⁸. À cela, il faut ajouter la dotation budgétaire de l'Etat gabonais.

1445. La Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garantie sociale du Gabon prend en charge 80% des frais médicaux en cas de maladie ordinaire, 90% en cas de maladie de longue durée ou 100% pour certains actes (accouchement effectué sous contrôle médical, évacuations sanitaires à l'étranger des GEF). Le patient prend en charge un ticket modérateur qui varie entre 10% et 20% des tarifs conventionnés. Ce ticket modérateur permet de responsabiliser le patient et de réduire les abus, notamment la surconsommation de médicaments. En pratique, le système d'assurance maladie et de Garantie sociale cohabite avec la prévoyance sociale gérée par la CNSS dont les travailleurs et leurs familles sont les seuls bénéficiaires. Étudiant le mode de financement de l'assurance maladie, Monsieur Mendoume propose même d'étendre le champ d'application de la ROAM à d'autres secteurs d'activités en particulier ceux présentant des niveaux de rentabilité très élevés par rapport au PIB²¹⁹⁹.

1446. Défendant une « fiscalisation élargie et plus équitable » du système de Sécurité sociale gabonais, nous partageons la proposition de l'auteur précité²²⁰⁰ d'étendre l'application de la ROAM aux entreprises des secteurs tels que le pétrole, les mines, le bois. Pour l'auteur, il s'agit là de s'inscrire, d'une part, dans le cadre de la *théorie de la redistribution* notamment eu égard à ce que ces secteurs constituent d'un point de vue économique de véritables moteurs de croissance et, d'autre part, d'associer ces opérateurs à l'effort de solidarité nationale²²⁰¹.

1447. À l'instar du Gabon, le législateur ghanéen²²⁰² a très récemment adopté une taxe similaire de 1,5% sur les paiements digitaux et les transferts d'argent²²⁰³. Au Burkina Faso, il serait envisageable d'instituer une contribution de solidarité sociale pour soutenir les efforts de

²¹⁹⁶ La loi n° 26/2008 du 17 déc. 2008 portant modification de la loi n° 36/2007 du 23 janv. 2008 déterminant les ressources et les charges de l'Etat pour l'année 2008 fixe le cadre réglementaire de la Taxe sur le Transfert des Fonds (ci-après, TTF) : v. en particulier les dispositions des art. 15, 16 et 18.

²¹⁹⁷ *Ibid.*, art. 9 : « La taxe sur les transferts de fonds est due sur les opérations de transfert à distance effectuées au Gabon, à destination de l'étranger, et réalisées par tout moyen ou support technique laissant trace, notamment par voie électronique, télégraphique ou par télex ou de télécopie ».

²¹⁹⁸ À l'image de l'UEMOA, la CEMAC a été créée par le Traité de N'Djamena (Tchad) du 16 mars 1994 (entrée en vigueur en juin 1999) et regroupe six Etats d'Afrique centrale : Cameroun, République Centre-africaine, République du Congo, Gabon, Guinée Équatoriale, Tchad

²¹⁹⁹ Cf. Ch. Mendoume, thèse préc., p. 238.

²²⁰⁰ *Ibid.*, p. 238-239. Sans en donner une véritable définition, l'auteur propose d'entendre par cette expression, « la possibilité d'étendre l'imposition de la ROAM à d'autres secteurs d'activités, que ceux de la téléphonie mobile ».

²²⁰¹ *Ibid.*

²²⁰² Le Ghana est un pays anglophone d'Afrique de l'Ouest et frontalier avec le Burkina Faso.

²²⁰³ V. RFI, « Ghana : le Parlement adopte une taxe controversée sur les paiements mobiles » *Rfi*, 30 mars 2022.

transformation du système de protection sociale en cours. Cette nouvelle taxe pourrait être affectée spécifiquement au financement du RAMU. On pourrait envisager de fixer un taux de 5% du chiffre d'affaires des entreprises privées et publiques. Toutes les entreprises publiques seraient concernées. Cependant, il convient de limiter le champ d'application de cette contribution seulement à certaines entreprises du secteur privé : les sociétés d'assurance, des banques, des mines et des transferts d'argent à l'étranger²²⁰⁴, les entreprises de télécommunications.

1448. S'agissant particulièrement de ces dernières, on sait qu'il existe déjà une taxe spécifique. Instituée en 2014²²⁰⁵, cette taxe spécifique est fixée à 5% du chiffre d'affaires annuel hors taxe des entreprises de téléphonie installées au Burkina Faso²²⁰⁶. Dans ce contexte légal, trois alternatives de réformes pourraient être mises en œuvre par le législateur burkinabè. Ce dernier pourrait avant tout ajouter une nouvelle affectation au titre de la liste définie à l'alinéa 4 de l'article 371 octies nouveau du Code des impôts tout en maintenant le taux de 5%. Il pourrait également renoncer à la part de la taxe spécifique des entreprises de télécommunications qui revient normalement au budget et de la réaffecter au financement de la protection sociale. Dans ce cas de figure, 20% du montant total de la taxe récoltée prendrait la forme d'une dotation budgétaire de l'Etat spécialement affectée au financement comme cela est d'ailleurs prévue à l'article 9 du Code de sécurité sociale²²⁰⁷. Enfin, ***le législateur pourrait faire passer le taux de la taxe spécifique sur les entreprises de télécommunications de 5% à 10% et affecter spécialement les 5% d'augmentation au financement du système de protection sociale en général et particulièrement du RAMU.*** Cette dernière option est souhaitable parce qu'elle semble plus efficace en ce qui concerne la mobilisation des ressources. S'il est important de tenir compte de ces taxes existantes, il convient néanmoins de garder à l'esprit qu'il existe une perspective de financement du système de protection sociale à la portée du législateur.

1449. En tout état de cause, l'institution d'une contribution de solidarité nationale ciblée est à la fois justifiée et efficace. D'abord, elle trouve une première justification dans la volonté ferme des pouvoirs publics d'impulser une forme de redistribution privée des revenus. Dans le même temps, elle permet une réduction des inégalités sociales. On pourrait y voir une facilitation de

²²⁰⁴ À l'instar de la ROAM gabonaise.

²²⁰⁵ La loi n° 037-2013/AN du 21 novembre 2013 portant loi de finances pour l'exécution du budget de l'Etat, gestion 2014 (dite loi de finances de 2014) institue une taxe spécifique sur les entreprises de télécommunication (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014), art. 16 modifiant le Code général des impôts.

²²⁰⁶ Code général des impôts, art. 371, al. 2.

²²⁰⁷ CSS, art. 9, al. 1^{er}.

la mobilisation de la "nation" et des secteurs économiques les plus florissants à l'objectif commun en faveur de la protection sociale pour tous.

1450. Ensuite, l'institution d'une contribution spécifique concernant les sociétés visées est un outil fédérateur des énergies. En effet, face à la défiance de plus en plus grandissante des « démunis » et des "petits" travailleurs qui sont ou qui ont le sentiment d'être des « laissés-pour-compte » de la croissance économique du pays mettant en cause l'unité nationale et la cohésion sociale. En témoignent les nombreux écrits comme ceux du Professeur Laurent Gamet qui affirme que « la restauration des services publics et des protections de ceux qui opèrent hors du modèle de l'emploi paraît s'imposer, dans le cadre national [...], pour prévenir la violence des populations en butte aux inégalités »²²⁰⁸. Dans le même sens, il a été démontré que ce système qui organise la « course aux taux de croissance et non pas la course à la promotion humaine »²²⁰⁹ produit la pauvreté²²¹⁰, génère des inégalités et injustices sociales et alimente par conséquent « des frustrations, des sentiments d'abandon, délitement et discréditent l'Etat auprès des populations locales »²²¹¹.

1451. Ce diagnostic est confirmé par le rapport de l'Institut FREE Afrik de 2018 sur le terrorisme²²¹² qui souligne que « comme dans beaucoup de pays africains, les politiques publiques au Burkina Faso sont des fabriques d'inégalités. Dominées par des minorités urbaines, elles se focalisent sur la satisfaction *a minima* des besoins immédiats des élites urbaines, dont la consommation et l'activité ne sont pas vertueusement liées à l'activité et à la condition des majorités rurales »²²¹³. Ainsi, le prélèvement obligatoire que nous suggérons sera gage d'une volonté politique ferme, d'une part, pour lutter énergiquement et efficacement contre le « fléau » de l'exclusion sociale et, d'autre part, marquera l'ambition de réaliser une couverture maladie universelle comme annoncée depuis 2015 avec l'adoption du RAMU.

²²⁰⁸ V. L. Gamet, « Des chiffres et des êtres », *Dr. soc.* 2020, p. 652, spéc., p.656.

²²⁰⁹ V. J. Ki-Zerbo, *ouvr. préc.*, p. 31.

²²¹⁰ *Ibid.* Dénonçant le système capitaliste et la mondialisation dans laquelle les Etats africains ont été embarqués comme des « wagons » suivant la locomotive des « mondialisateurs », l'historien affirme avec force qu', « il ne faut pas considérer que la pauvreté soit la cause du sous-développement – elle est un produit du système actuel. Mais on fait comme si la pauvreté était une entité métaphysique qui affecte, malheureusement, certains groupes de l'espèce humaine pour des raisons qui les regardent. On soigne la pauvreté *a posteriori*, sans mettre en cause les ressorts et les structurent du système (...) sans mettre sur le tapis cette contradiction fondamentale ». Pour une étude sur les modes de gouvernance de plus en plus érodés et fondés sur les calculs d'utilité économique en particulier dans les sociétés occidentales, v. not. A. Supiot, *La gouvernance par les nombres*, Paris, Fayard, 2015, p. 123 et s.

²²¹¹ Cf. Institut FREE Afrik, *Terrorisme au Burkina Faso*, *ouvr. préc.*, p. 64.

²²¹² *Ibid.*

²²¹³ *Ibid.*

1452. Au demeurant, on comprend à l'examen des droits gabonais et burkinabè²²¹⁴ que le cadre juridique de la contribution de solidarité sociale est conçu par analogie à celui applicable à la TVA. En effet, selon les modalités prescrites, le receveur principal des impôts procède ensuite à l'imputation sur les livres de la direction générale des services du trésor. Enfin s'opère un transfert des recettes collectées sur le compte de la CNAMGS puis sa transmission à la direction du recouvrement de ladite Caisse. Ainsi, les opérations de liquidation, de recouvrement et de contrôle concernant à la fois la ROAM et la TTF sont assurées par les services de la DGI conformément à la loi du 23 janvier 2008. De plus, selon la loi gabonaise du 17 décembre 2008 relative à la TTF, « les dispositions du code général des impôts relatives aux obligations des redevables, au recouvrement, au contrôle, aux sanctions et aux contentieux de la taxe sur la valeur ajoutée sont applicables à la taxe sur les transferts de fonds »²²¹⁵. Ces deux textes renvoient au Code général des impôts pour ce qui concerne le contrôle et le contentieux du recouvrement de la ROAM²²¹⁶ et de la TTF²²¹⁷.

III. Une perspective de financement par l'adoption d'une conception restrictive de la règle des lendemains des jours fériés²²¹⁸

1453. Selon les dispositions du droit positif, lorsqu'un jour est déclaré férié, chômé et payé et que ce jour correspond à un dimanche²²¹⁹, le caractère férié et payé s'applique au premier jour ouvrable²²²⁰. C'est ce que nous avons dénommé la règle des lendemains de jours fériés pour ces catégories de travailleurs.

1454. Or, la stimulation à un élargissement de la socialisation des risques oblige à traduire dans nos textes officiels les valeurs de la solidarité africaine tant vantée. S'inscrivant dans la

²²¹⁴ Loi n° 037-2013/AN du 21 nov. 2013 modifiant le Code général des impôts, art. 371 octies nouveau in *fine*.

²²¹⁵ Arrêté n° 0000656/MEFBP/CABME/SG/DGI du 1^{er} avr. 2008, art. 6 et 17.

²²¹⁶ *Ibid.*, art. 6.

²²¹⁷ Loi du 17 déc. 2008 préc., at. 17.

²²¹⁸ Cette proposition s'inspire de l'instauration d'une journée de solidarité en France qui finance la protection sociale en particulier le risque de dépendance des personnes âgées ou handicapées. La journée de solidarité a été créée en 2004, à la suite de la canicule de l'été 2003 qui avait coûté la vie à près de 20 000 personnes âgées. Elle a été fixée par la loi le lundi de Pentecôte. V. C. trav. Fr., L. 3133-7.

²²¹⁹ Le dimanche est *a priori* un jour non travaillé pour les fonctionnaires et largement pour tous les travailleurs du secteur formel. Pour ces derniers en particulier, l'art. 155 du Code du travail impose un jour de repos hebdomadaire et précise que ce repos est de « [...] vingt-quatre heures minimums par semaine et a lieu en principe le dimanche ».

²²²⁰ V. Loi n° 079-2015/CNT du 23 novembre 2015 portant institution de fêtes légales et événements à caractère historique au Burkina Faso, art. 2.

même veine, le Professeur Nanga Silué²²²¹ lance une ferme invitation à traduire nos valeurs socioculturelles dans nos textes pour les rendre intelligibles et les faire comprendre par les autres, quitte à ce que l'OIT dise qu'elle ne partage pas tel ou tel aspect. Pour l'auteur, il nous appartient dans un premier temps d'inscrire ce que nous appelons « nos réalités socioculturelles » dans nos codes internes. Dès lors, plusieurs questions se posent : quelles sont les manifestations de la solidarité africaine comme valeur au Burkina Faso ? Quelles sont ses transcriptions en droit ? Ces transcriptions sont-elles satisfaisantes ? Quels sont ses rapports avec les autres valeurs ?

1455. Pour bien comprendre cette suggestion, il faut la distinguer entre les jours fériés et chômés et les jours fériés, chômés et payés. Le Code du travail y consacre seulement un article qui du reste est très laconique. Aux termes de l'article 181 dudit Code en effet, « les jours fériés sont ceux fixés par la loi ». Le siège juridique de ces jours fériés se trouve dans la loi n° 079-2015/CNT du 23 novembre 2015 portant institution de fêtes légales et événements à caractère historique au Burkina Faso. Ce texte institue une liste de 15 jours de fêtes légales par an²²²². De plus, selon l'alinéa 2 de l'article 2 de la loi précitée, « Lorsqu'une fête légale tombe sur un dimanche, le lendemain est obligatoirement chômé et payé »²²²³. Cette conception extensive des jours fériés, chômés et payés entraîne forcément une conséquence directe importante sur la production de la richesse par les travailleurs du secteur formel et donc sur la capacité de production des ressources, le secteur formel étant le domaine où la captation des cotisations est la plus aisée. Il convient donc de la rationaliser en la réduisant à quelques fêtes seulement. Pour ce faire, le législateur burkinabè pourrait s'inspirer du droit ivoirien appliqué de manière plus restrictive cette règle²²²⁴.

1456. S'inscrivant dans la perspective de financement de la protection sociale, la réduction des lendemains des jours fériés qui tombent sur un dimanche présente plusieurs enjeux. En premier lieu, ce renoncement est une démonstration éloquente de l'effort de participation à la solidarité nationale. Ce renoncement est une conscientisation du « nous » comme unité et comme collectivité face à la lutte contre l'exclusion, les inégalités sociales qui minent la société. En ce

²²²¹ V. N. Silué, « Les relations professionnelles en Côte-d'Ivoire : un état des lieux ». Prise de position orale lors des ateliers organisés dans le cadre du projet des droits du travail en Afrique, Université de Bordeaux, Comptasec, *Labafrika*, 24 nov. 2021.

²²²² Loi n° 079-2015/CNT, art. 1^{er}.

²²²³ Auparavant : loi n° 19-2000/AN du 27 juin 2000 et son additif la loi n° 011-2001/AN du 28 juin 2001.

²²²⁴ Décret n° 2011-371 du 4 novembre 2011 modifiant et complétant l'article 2 du décret n° 96-205 du 7 mars 1996 déterminant la liste et le régime des jours fériés, art. 2 nouveau.

sens, la contribution de tous est décisive pour réussir à relever le défi d'une couverture totale et efficace de Sécurité sociale.

1457. En deuxième lieu, il s'agit d'une traduction concrète de la pratique de la solidarité africaine, décrite dans une perspective historique par l'éminent historien Professeur Ki-Zerbo²²²⁵ de la façon suivante : « Dans les sociétés africaines précoloniales et coloniales, quand des journées de travail collectif étaient organisées, on parlait d'une *invitation à venir aider au champ*. L'invitation était adressée à une famille ou un village. Ce travail n'était pas rémunéré. Il s'agissait donc d'une économie de dons et de contre-dons, de prestige et de partage »²²²⁶.

1458. Dans la perspective d'une traduction concrète de certaines valeurs de la solidarité africaine dans les textes régissant la Sécurité de sociale, nous pouvons retenir quelques idées fondamentales des pratiques des sociétés africaines traditionnelles d'avant la colonisation d'une part pour enrichir la réflexion et surtout d'autre part, pour proposer une sorte d'adaptation du système aujourd'hui très éprouvé. Il serait utile dès lors d'instituer des journées de travail collectif comme il en existait dans ces sociétés où « le travail salarié n'existait presque pas »²²²⁷. Plus concrètement, il s'agit de répertorier des « lendemains de jours fériés », puis d'en supprimer quelques-uns pour aider à assurer une sécurité du lendemain pour l'ensemble des travailleurs.

1459. L'acceptation de la suppression de lendemains de jours fériés et l'institution en parallèle des journées de travail collectif est hautement symbolique et présente un double enjeu. D'abord, elle permet d'abonder les caisses de la Sécurité sociale au bénéfice de tous les travailleurs et non plus des seuls travailleurs formels. Ce basculement du système traduit, pour emprunter la formule célèbre du Président Thomas Sankara²²²⁸ selon laquelle « il faut choisir entre le champagne pour quelques-uns et l'eau potable pour tous ». La formule précitée n'est pas sans rappeler les propos du Professeur Ki-Zerbo sur l'eau comme valeur hors marché : « L'étranger,

²²²⁵ J. Ki-Zerbo, ouvr. préc., p. 32.

²²²⁶ *Ibid.*

²²²⁷ *Ibid.*

²²²⁸ La Révolution burkinabè de 1984-1987 a marqué l'histoire du Burkina Faso et Thomas Sankara qui en était le leader apparaît aujourd'hui encore comme une véritable icône de la jeunesse africaine qui représente près de 77% de la population des pays de l'Afrique de l'Ouest. Nous reprenons à notre compte la définition issue de la Charte africaine de la jeunesse de l'UA selon laquelle la jeunesse comme la frange de la population dont l'âge est compris entre 15 et 35 ans. V. UA, [Charte africaine de la jeunesse, CCEG, 7^e session, Banjul \(Gambie\), 2 juill. 2006.](#)

c'est l'eau »²²²⁹, l'eau était, à l'instar de la vie et de la santé, des choses situées hors du marché afin de garantir le minimum à tout le monde.

1460. Ensuite, elle apparaît comme une solution endogène tirée de l'histoire commune et qui permet une réappropriation culturelle des valeurs de la solidarité nationale. Reste à savoir néanmoins, comme l'écrivait l'auteur précité, « si on peut les (valeurs et principes) faire prévaloir dans un environnement qui est entièrement livré à la privatisation mondialiste »²²³⁰.

1461. En définitive, quelques soient les choix qui seront faits, nous adhérons à la position de l'économiste sénégalais Professeur Felwine Sarr, qui considère « qu'endogènes ou pas, les solutions que l'on propose, il faut qu'elles fassent sens chez les gens qui sont censés les mettre en œuvre »²²³¹. Dans cette perspective, nous sommes même tentés d'aller au-delà pour évoquer l'éventualité de la réduction du nombre de jours fériés. Mais, il serait déjà énorme de commencer par la réduction des lendemains de jours fériés. En tout état de cause, quelles que soient les perspectives qui seront choisies, il est important de tenir compte des situations de travail de la majorité des actifs.

²²²⁹ V. not. J. Ki-Zerbo, ouvr. préc., p. 38. Une autre anecdote racontée par l'auteur marque la place centrale et l'importance de l'humain et de l'investissement en la main-d'œuvre comme une priorité : « L'argent est bien, mais l'homme est meilleur, parce qu'il répond quand on l'appelle ».

²²³⁰ *Ibid.*, p. 40.

²²³¹ V. F. Sarr, *Afrotopia*, Paris, Philippe Rey, 2016, 154 p. Du même auteur, « [Vers l'Afrotopia, avec Felwine Sarr](#) », Festival d'Avignon, *YouTube*, 12 juill. 2017.

§ 2. LA PERFECTIBILITÉ DES MODALITÉS DE RECOUVREMENT DES COTISATIONS SOCIALES

1462. Plusieurs études²²³² sociologiques montrent qu'en matière d'assurance santé, les mutuelles de santé sont confrontées à des difficultés de recouvrement des cotisations particulièrement celles qui sont implantées dans les zones rurales. Il ne fait pas de doute que les modalités de recouvrement actuelles posent un problème du fait surtout de leur inadaptation aux formes de travail. Il convient de changer, à tout le moins de réformer les règles gouvernant les modalités de recouvrement des cotisations du RAMU. La question est de savoir comment exiger une contribution financière à un individu qui a des revenus monétaires faibles et aléatoires. Plus largement, comment définir une politique de financement de la protection sociale soutenable qui recevrait une large adhésion des acteurs ?

1463. Nous pensons qu'il faut réformer les modes de financement actuels et introduire des modes de financement innovant, en particulier pour que cela « parle » aux non-salariés. Ce changement peut s'inscrire dans une double perspective créative et modificative. Il s'agit d'une part, de l'introduction du paiement de la cotisation en nature (I), d'autre part de l'adaptation du paiement en numéraire inspiré des pratiques des tontines africaines (II).

I. Une perspective d'introduction du paiement de la cotisation en nature

1464. La question de savoir comment les dispositifs de sécurité sociale peuvent exiger une contribution financière à des travailleurs qui ont des revenus monétaires faibles et parfois aléatoires est au cœur des défis des systèmes de protection sociale en Afrique et particulièrement au Burkina Faso. Des études²²³³ ont tenté de comprendre et d'expliquer les principaux obstacles à l'effectivité de l'assurance maladie universelle. Il en ressort qu'au Burkina Faso comme dans la plupart des pays d'Afrique de l'Ouest francophones²²³⁴ la

²²³² V. not. I. Seck, A. T. Dia, O. Sagna et M. M. Leye, « Déterminants de l'adhésion et de la fidélisation aux mutuelles de santé dans la région de Ziguinchor (Sénégal) », art. préc., p. 105 ; M. T. Kagambega, « Les populations à faible revenu et la protection sanitaire au Burkina Faso... », art. préc., spéc. p. 11.

²²³³ M. T. Kagambega, « Les obstacles à l'effectivité de l'assurance maladie universelle au Burkina Faso », art. préc. V. ég. J. Alenda et B. Boidin, « L'extension de l'assurance maladie au Sénégal : avancées et obstacles », *Médecine Santé Trop*, 2012, p. 364-369.

²²³⁴ C. Deville, F. Fecher et M. Poncelet, « L'Assurance pour le renforcement du capital humain (ARCH) au Bénin : processus d'élaboration et défis de mise en œuvre », art. préc., et « *Les mutuelles de santé subventionnées comme instruments de la Couverture Maladie Universelle au Sénégal* », art. préc.

difficulté principale consiste à identifier les conditions d'une adhésion des populations aux principes mutualistes²²³⁵.

1465. On observe ainsi que la plupart des préoccupations s'adressent, en premier lieu et bien davantage, aux travailleurs des secteurs informels. Mais elles concernent, en deuxième lieu, les travailleurs du secteur formel privé et public en l'occurrence les travailleurs à faibles revenus (même si on sait qu'en la matière, les cotisations sont fonction des capacités contributives des travailleurs et non des risques). C'est en cela même qu'il faut voir une traduction juridique de la notion de solidarité qui exige un effort contributif chez les assurés sociaux.

1466. Dans ce sens, le Professeur Jean-Pierre Labore²²³⁶ distingue entre deux formes de solidarités. La solidarité non contributive qui fait ressortir la part universelle et la solidarité contributive qui a trait à sa part professionnelle sans que cette distinction soit imperméable à l'image des principes qui gouvernent l'assurance et l'assistance et donc la Sécurité sociale et la protection sociale²²³⁷. Au sujet de la solidarité contributive, des syndicats ont exprimé leur inquiétude à propos du flou entourant la composition du panier de soins du RAMU et surtout le niveau de prélèvement qui sera ponctionné sur les salaires réguliers des travailleurs.

1467. La question de la détermination des cotisations sociales est difficile et ne permet pas pour l'heure une réponse claire et unique. Pour autant, cette interrogation est légitime, voire nécessaire car, la sécurité sociale ne semble pas encore socialement intégrée dans les pays africains en général et en particulier au Burkina Faso. Cela s'explique principalement par le fait que la majorité écrasante des travailleurs ruraux (agriculteurs, éleveurs, etc.) est pratiquement exclue du système formel de Sécurité sociale. De plus, force est de constater que rien ne semble être fait théoriquement pour véritablement rapprocher ces catégories de travailleurs, qui sont des non-salariés pour la plupart d'entre-elles, tant les réflexions sur des mécanismes et outils d'adaptation du dispositif existant occultent ces questions qui sont pourtant centrales de notre point de vue.

1468. Dans ces conditions, des études menées en particulier par des sociologues et/ou des anthropologues au Sénégal comme au Burkina Faso montrent que l'exigence d'une cotisation fixe et régulière et en espèces semble être une des contraintes majeures de la faible adhésion

²²³⁵ *Ibid.*

²²³⁶ J.-P. Laborde, « Permanence et mutations de la solidarité », art. préc., p. 27-35.

²²³⁷ *Ibid.*, p. 30-31.

aux mutuelles de santé²²³⁸. Ainsi, de nombreux auteurs suggèrent d'introduire la possibilité de paiement de la cotisation en nature parmi les réformes pouvant recevoir l'adhésion des populations en matière de droit de la Sécurité sociale.

1469. La littérature juridique est très peu développée sur le système de mutualisation des risques sanitaires, en particulier en ce qui concerne les difficultés d'application de la législation sociale à la majorité des travailleurs susceptible d'intégrer son champ d'application, voire d'interroger les critères d'accès à cette législation.

1470. La littérature sociologique ne semble pas mieux dotée en la matière, mais permet néanmoins d'enrichir la réflexion d'un certain nombre de perspectives intéressantes du point de vue des types de financement de Sécurité sociale et particulièrement de l'assurance maladie. Par exemple, des résultats d'études sociologiques dans la région de Ziguinchor au Sénégal²²³⁹ réalisées du point de vue des usagers démontrent que les modalités de cotisation en nature constituent un des attributs les plus pertinents pouvant influencer l'adhésion des populations aux mutuelles de santé²²⁴⁰. Selon Messieurs Oumar Sagna et Ibrahim Seck, « les usagers ont une plus grande préférence pour la combinaison du paiement en espèces et du paiement en nature. La flexibilité des modalités de paiement de la cotisation à travers l'introduction du paiement en nature permet de faciliter la cotisation des familles de grande taille dans les MS²²⁴¹ surtout en milieu rural. L'absence de flexibilité dans les modalités de paiement de la cotisation a été retrouvée dans la littérature comme un obstacle à l'enrôlement dans les MS »²²⁴².

1471. Prenant en compte plus largement le contexte des pays en développement, ces auteurs préconisent le recours dans le moyen ou court terme, à « un dispositif unifié de financement du

²²³⁸ M. T. Kagambega, « Les populations à faible revenu et la protection sanitaire au Burkina Faso... », art. préc., p. 19 ; I. Seck, A. Tal Dia, O. Sagna et alii, « Déterminants de l'adhésion et de la fidélisation aux mutuelles de santé dans la région de Ziguinchor (Sénégal) », art. préc., p. 105 ; H. B. M. Gbénahou, « Comprendre les faibles taux d'adhésion et de cotisation aux mutuelles des anté : exploration dans quatre communes du Bénin », *Antropologie et Santé*, 2019, p. 18.

²²³⁹ O. Sagna, I. Seck, et alii, « Étude de la préférence des usagers sur les stratégies de développement de la couverture sanitaire universelle à travers les mutuelles de santé dans la région de Ziguinchor au sud-ouest du Sénégal », art. préc., p. 203 ; I. Seck, A. T. Dia et alii, « Déterminants de l'adhésion et de la fidélisation aux mutuelles de santé dans la région de Ziguinchor (Sénégal) », art. préc., p. 105 ; C. Deville, F. Fecher et M. Poncelet, *Les mutuelles de santé subventionnées comme instruments de la Couverture Maladie Universelle au Sénégal*, art. préc.

²²⁴⁰ O. Sagna, I. Seck et alii, art. préc., p. 203-205. Selon ces auteurs, seraient déterminants également l'unité d'adhésion (une manifestation des formes de solidarité familiale), le reste à charge ou ticket modérateur, la disponibilité du transport, en particulier les longs trajets à faire pour accéder aux services de santé, le niveau de la « prime » de cotisation, le financement et la gouvernance des mutuelles de santé ».

²²⁴¹ Acronyme désignant les mutuelles de santé.

²²⁴² O. Sagna, I. Seck et alii, art. préc., p. 203.

système de santé par l'impôt, les taxes sur les salaires des travailleurs du secteur formel et le financement extérieur »²²⁴³. Se basant sur une étude de l'ONG Oxfam²²⁴⁴ pour introduire quelques éléments de comparaison, les mêmes auteurs observent qu' « au Kirghizistan, des réformes portant sur la combinaison entre contribution salariale, recettes fiscales et aide publique au développement ont radicalement réduit la fragmentation et les inégalités, tout en améliorant les résultats en matière de santé »²²⁴⁵.

1472. Dans le même sens, la possibilité de paiement des cotisations en nature est également identifiée parmi les conditions d'une adhésion des populations aux principes mutualistes, notamment par Monsieur Marcel Kagambega²²⁴⁶ dans son étude sur les capacités contributives des travailleurs non-salariés. Une perfectibilité des modalités de financement se trouverait donc dans l'ouverture au paiement en nature des cotisations sociales pour travailleurs agricoles à laquelle on ajoutera le système des tontines. Ces modes de financement sont présentés par les auteurs précités comme « des formes privilégiées de sociabilité des parcours individuels et collectifs des acteurs »²²⁴⁷.

1473. La possibilité de financement des cotisations sociales en nature devrait être étendue à l'ensemble des travailleurs non-salariés y compris les exploitants et les aidants du monde rural, c'est-à-dire dans les secteurs agricoles, sylvicoles et pastoraux. Il serait alors plus intéressant et relativement plus simple si tous ces travailleurs concernés étaient organisés en coopératives. Le déficit d'organisation de ces acteurs rend la tâche laborieuse. Pour autant, elle n'est pas impossible à réaliser. Le recouvrement effectif des cotisations sociales des travailleurs non-salariés agricoles pourrait se faire sur la base de la répartition ou de la distribution des intrants agricoles par les agents du ministère de l'Agriculture et des Aménagements hydroagricoles en collaboration avec leurs collègues du ministère du Travail et de la Protection sociale.

1474. Plus précisément, cette modalité de recouvrement des cotisations pourrait permettre de responsabiliser, d'une part, les coopératives agricoles lorsque les acteurs sont organisés en coopérative et, d'autre part, les producteurs et exploitants agricoles pris individuellement dans le cadre de l'intervention des techniciens du ministère de l'Agriculture. Ces interventions

²²⁴³ *Ibid.*, p. 113.

²²⁴⁴ Oxfam International. *Couverture Santé Universelle : pourquoi les personnes en situation de pauvreté sont les laissés-pour-compte des régimes d'assurance maladie*. Oxford (UK), 2013, 42 p.

²²⁴⁵ *Ibid.*

²²⁴⁶ M. T. Kagambega, « Les populations à faible revenu et la protection sanitaire au Burkina Faso... », art. préc., p. 19.

²²⁴⁷ *Ibid.* Dans le même sens, I. Seck, O. Sagna, M. M. Ley, A. T. Dia, art. préc., p. 116 et s.

devront désormais se faire en collaboration avec les agents collecteurs du département de la Protection sociale au sein du ministère du Travail et la Protection sociale. *Quid* des intrants vendus par des particuliers ?

1475. Dans ce dernier cas, la perspective d'une taxe solidarité sur les intrants pourrait être envisagée. Une solidarité dans une société agricole de subsistance serait alors souhaitable. On sait par exemple que dans le cadre du programme de renforcement de la mécanisation agricole (PRMA), l'Etat procède, par le biais du ministère de l'Agriculture, à la fourniture d'animaux de trait, à l'acquisition de semences améliorées et à la répartition du matériel et autre équipements agricole au profit des producteurs du Burkina Faso. Ce dispositif est géré au niveau local par des structures déconcentrées²²⁴⁸. Fort de ces pratiques, il convient donc que les pouvoirs publics agissent sur le niveau adapté afin d'organiser et de mettre en œuvre efficacement la sécurité sociale des travailleurs ruraux.

II. Une perspective d'adaptation du paiement en numéraire pour les non-salariés non agricoles

1476. Si le paiement des cotisations sociales en numéraire peut être conservé pour certaines catégories de travailleurs, une adaptation semble néanmoins nécessaire. Pour ce faire, il convient de garder à l'esprit les causes de la complexité de la mise en place d'un système assurantiel face à des formes de travail diversifiées et sensibles à plusieurs problématiques dont la qualité des prestations, les modes de paiement des cotisations, le coût de l'assurance.

1477. En outre, la non prise en compte ou la prise en compte insuffisante des spécificités des formes de travail dans l'économie informelle peut conduire non seulement à la non affiliation à l'assurance sociale, mais également à une situation de "désaffiliation" plus ou moins importante chez ces travailleurs. L'exemple relaté par une étude renseigne que des membres d'une association des soudeurs se sont désaffiliés de la mutuelle de santé dénommée *Laafi*

²²⁴⁸ ASCE/LC, *Rapport général annuel d'activité, 2019, 118 p.*, spéc., p. 48. Selon le rapport, la distribution des intrants et matériels agricoles est gérée par « les directions régionales pour ce qui concerne leurs provinces, par les provinces pour ce qui concerne les départements et les communes, par les départements à travers les commissions mises en place au niveau des villages et hameaux de culture relevant de leur ressort et enfin par les structures ou responsables villageois que sont les Comités villageois de développement et les commissions régionales de l'agriculture ».

*baoré*²²⁴⁹ en raison de la non prise en compte de leur spécificité. Pourtant ces travailleurs sont plus exposés aux risques d'accident du travail et de maladies professionnelles.

1478. Pour éviter des situations de désaffiliation, il faut tout d'abord rendre obligatoire l'assurance sociale en particulier pour ce qui concerne la garantie du risque maladie : ce qu'a fait la loi portant RAMU de 2015 et qui est toujours en phase "d'opérationnalisation" ou plus simplement de mise en œuvre. On sait qu'en la matière, il faut rester pragmatique et comprendre que des expériences analogues et notamment ghanéennes démontrent que la loi ne suffit pas à rendre l'assurance maladie effectivement obligatoire.

1479. Des mécanismes supplémentaires, voire des droits de tirage sociaux au sens que l'utilise le Professeur Alain Supiot²²⁵⁰, doivent être créés pour les travailleurs rigoureusement identifiés au préalable. On sait en effet que la détermination d'un montant d'équilibre et arrimé aux potentialités « réelles » de revenus des travailleurs informels s'avère indispensable pour assurer la pérennité du système dans un contexte de pauvreté, d'exclusion et d'inégalités sociales. Dans ce sens, le droit peut encore mieux faire en termes de création de dispositifs ciblés avec des objectifs clairs de lutte contre ces inégalités sociales et plus largement d'adaptation de la loi aux réalités sociales et économiques des travailleurs.

1480. Pour y parvenir, au moins deux perspectives méritent d'être examinées. Premièrement, par l'adaptation des taux et modes de paiement des cotisations aux situations de travail flexibles et précaires surtout à faibles revenus non réguliers. Comme nous l'avons démontré précédemment, rien n'empêche la législation de la Sécurité sociale d'instituer un paiement en nature des cotisations sociales pour les travailleurs concernés dans l'objectif précisément de les appréhender. Secondement, face aux difficultés de recouvrement qui ont été documentées par plusieurs études sociologiques et, dans une moindre mesure, juridiques, la même législation peut envisager un paiement suivant les modalités empruntées aux tontines africaines.

1481. Ces possibilités supposent toutes une réforme importante du cadre juridique dans une stratégie de recouvrement des cotisations sociales quérables inspirée du système des tontines africaines (A) puis dans la mise en place d'un organisme unique de recouvrement de ces

²²⁴⁹ Créée par le Réseau d'appui aux mutuelles de santé (RAMS), *Laafi baoré* est une mutuelle du "secteur informel" de Ouagadougou. Ce terme signifie en français « grenier de la santé » et symbolise selon M. T. Kagambega, « l'importance de la notion de santé chez les populations (pour qui) la mutuelle serait (...) l'endroit idéal où l'on peut trouver les ressources pour soigner la maladie : V. not. M. T. Kagambega, art. préc., spéc. p. 17.

²²⁵⁰ A. Supiot, *Au-delà de l'emploi*, ouvr. préc., p. 84.

cotisations par la CNSS et la CNAMU (B) et enfin dans la décentralisation de la gouvernance de ces caisses (C).

A. Pour une stratégie de recouvrement de cotisation sociale quérable et non portable inspirée du système des tontines africaines

1482. La tontine en tant que fait social constitue davantage un objet d'étude en sociologie ou en anthropologie qu'en droit, mais va servir utilement de référence en tant que modalité de réforme des rapports de gestion de la protection sociale des travailleurs non-salariés. Le droit peut en effet s'intéresser à la pratique de la tontine afin de la mettre au service de la solidarité nationale. Dans cette perspective, il convient d'étudier la tontine en tant que mécanisme de protection sociale mis en place avant le salariat et qui constitue aujourd'hui encore et très largement une des techniques les plus répandues employées par les travailleurs non-salariés pour organiser leur protection contre les risques sociaux, en particulier la maladie (y compris les accidents de travail) et la vieillesse²²⁵¹.

1483. À la lumière des études sociologiques²²⁵² et anthropologiques²²⁵³, voire juridiques²²⁵⁴, il apparaît indispensable de questionner, voire de redéfinir la nature possible de la contribution des travailleurs autonomes et indépendants au financement de la Sécurité sociale. Cette contribution doit-elle rester exclusivement financière dans des secteurs où elle peut être autre, en l'occurrence dans le secteur agricole et pastoral ? Quelles sont les caractéristiques des tontines africaines que le droit peut intégrer dans le recouvrement des cotisations sociales pour un meilleur "rendement" ?

1484. Plus spécifiquement, il s'agit de s'intéresser davantage aux « principes »²²⁵⁵ de fonctionnement des tontines. Comment fonctionnent donc les tontines africaines ? Les tontines

²²⁵¹ Pour aller plus loin, v. C. Larrazet, thèse préc., p. 80 et s.

²²⁵² V. not. P. Musso, « La solidarité : généalogie d'un concept sociologique », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 93-107.

²²⁵³ V. D. Liberski-Bagnoud, « Les formes africaines de la solidarité », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 167-181.

²²⁵⁴ V. not. M. M. M. Salah, « La solidarité dans le monde africain (aspects juridiques) », in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 281-310. V. ég. F. Lapeyre, « L'Organisation Internationale du Travail face au travail dans l'économie informelle », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 2017/3, p. 18-33 ; F. Lapeyre et S. Barussaud (dir.), *La formalisation vue d'en bas : enjeux pour la transition vers l'économie formelle*, ouvr. préc., p. 58 et s. ; F. Lapeyre et A. Lemaitre (dir.), *Politiques publiques et pratiques de l'économie informelle en Afrique subsaharienne*, ouvr. préc., p. 83.

²²⁵⁵ V. not. S. Ayimpam, art. préc., spéc., p. 171. L'auteur décrit le fonctionnement de ce qu'elle qualifie de « modèle de base de la tontine » en ces termes : « des personnes associées versent suivant une périodicité fixée

fonctionnent par roulement, sommes-nous tentés de dire pour aller vite. La réalité est un peu plus complexe. Elles nécessitent un fort degré de confiance. Placer dans le cadre plus global et institutionnalisé d'un système de Sécurité sociale, cela nécessite la confiance à l'égard des institutions et implicitement le contrôle préventif. Mais également la lutte efficace contre toute forme de fraudes, en particulier la fraude fiscale et sociale (abus de biens publics, abus de confiance), est indispensable.

1485. On trouve une littérature abondante chez les sociologues et quelques juristes sur la question des tontines, de leur origine, de leur sens, des formes par lesquelles elles se déploient et des principes qui les gouvernent. En la matière, et les conclusions sont unanimes, la tontine est la forme privilégiée de sociabilité des parcours individuels et collectifs des acteurs, même si elles portant souvent sur de faibles montants²²⁵⁶. Par exemple, étudiant les stratégies de sécurisation dans l'économie informelle, Madame Sylvie Ayimpam démontre que les formes de « sociabilité »²²⁵⁷ qui sont associées aux activités économiques des commerçants dans les villes d'Afrique noire, en particulier à Kinshasa, permettent à ceux-ci de « mettre en place des dispositifs au niveau microsocial de protection sociale dans le cadre de leur profession »²²⁵⁸ principalement à travers le succès²²⁵⁹ des mécanismes de tontines existants depuis l'époque coloniale.

1486. Plus spécifiquement, la tontine africaine désigne, selon Monsieur Jean-Louis Lespès, « une association qui peut être non écrite – et qui, en règle générale, est non écrite – dans laquelle les participants font des contributions régulières à un fonds commun, lequel est attribué successivement à chaque membre. Ce sont donc des associations créées entre personnes qui se connaissent, [...], en vue de s'entraider par le biais de fonds rotatifs. Chaque membre verse une

(le jour, la semaine, le mois, etc.) une même cotisation dans une caisse commune dont la somme, "la cagnotte", est attribuée à chacun des contributeurs à tour de rôle, selon un ordre de rotation convenu. Lorsque chacun d'eux a bénéficié de la cagnotte, le cycle peut se clore et un autre peut commencer ». Ainsi présentée, la tontine présenterait à la fois une fonction crédit (le bénéficiaire devient débiteur à l'égard de ses associés tout au long du cycle) et une fonction d'épargne (s'il reçoit la cagnotte en fin du cycle, il bénéficie d'une contrainte sociale ou d'une motivation à épargner) : G. De Villers, *Le Pauvre, le Hors-la-loi, le Métis. La question de l'économie informelle en Afrique*, Bruxelles, CEDAF, 1992 et R. Vuarin, *Un système africain de protection sociale à l'heure de la mondialisation*, Louvain-la-Neuve, Academia-L'Harmattan, 2000. Cité par S. Ayimpam, art. préc., p. 173.

²²⁵⁶ Cf. M. T. Kagambega, art. préc., p. 15 ; I. Seck, O. Sagna, M. M. Ley, A. T. Dia, art. préc., p. 116.

²²⁵⁷ S. Ayimpam, art. préc., p. 166. La sociabilité est entendue au sens de l'auteur comme désignant « l'ensemble de relations qui constituent le réseau personnel d'un individu, qu'il s'agisse des relations amicales, de voisinage, professionnelles, ou des relations liées à une pratique associative ».

²²⁵⁸ *Ibid.*, p. 167.

²²⁵⁹ *Ibid.*, p. 183.

somme déterminée à intervalles fixes ; ces sommes sont reversées à un membre qui subit un risque »²²⁶⁰.

1487. Dans un de ses ouvrages, Monsieur Célestin Mayoukou souligne la raison d'être des tontines. Selon l'auteur, ce qui anime les membres qui constituent les tontines, c'est le contrat, à tout le moins l'accord dans le fait « qu'en cas de situation défavorable à l'un, les autres peuvent le soutenir. Face aux multiples aléas qui peuvent affecter chaque membre, la tontine fonctionne comme une caisse de prévoyance qui offre à chaque membre une relative sécurité »²²⁶¹.

1488. Cette perspective de recouvrement des cotisations sociales, si elle prend en compte ses limites, en l'occurrence sa capacité à construire la confiance avec les acteurs à travers la prévention et la lutte contre la fraude, ne devrait pas entrer en collision avec le phénomène tontinier dans son ensemble puisqu'il est aujourd'hui admis qu'une des caractéristiques importantes de ce phénomène est « sa capacité à s'adapter à la diversité des objectifs poursuivis par ses membres »²²⁶².

1489. Cependant, ces « micro-dispositifs de solidarité »²²⁶³ présentent plusieurs limites qui rendent difficile une perspective d'institutionnalisation du mécanisme. Madame Sylvie Ayimpam en identifie trois principales. La première tient à la difficile codification des conditions de participation. La forme tontinière est en effet, selon l'auteur, « ouverte aux personnes qui font partie de [...] collectifs (plus ou moins homogènes). Elle exclut de ce fait tous ceux qui n'en sont pas membres, et qui ne peuvent pas par conséquent bénéficier de la protection que ces collectifs rendent disponible »²²⁶⁴.

²²⁶⁰ Jean-Louis Lespès, « La dynamique des informalités : le cas de la protection sociale », in J.-L. Lespès (dir.), *Les pratiques juridiques, économiques et sociales informelles. Actes du Colloque international de Nouakchott*, Paris, PUF, coll. « Université d'Orléans », 1991, 559 p., spéc. p. 79. Cité par M. M. M. Salah, in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 302.

²²⁶¹ Célestin Mayoukou, *Le système des tontines en Afrique : un système bancaire informel : le cas du Congo*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques économiques », 1994, p. 53.

²²⁶² *Ibid.*, préf. de M. Lelart, ouvr. préc., p. 31-32. On distingue entre les tontines mutuelles qui seraient des « fonds d'épargne rotative où les levées bénéficient à chacun des sociétaires selon un ordre préétabli, mais révisable – chacun peut prêter et emprunter et remplace une créance par une dette, celles-ci ne sont pas assorties d'intérêts » ; et les tontines commerciales dans lesquelles « le fonds d'épargne et de crédit est administré par un gérant – généralement initiateur – en lequel les autres membres ont confiance ». C'est lui qui joue le rôle de « garde-monnaie » - qui reçoit les « cotisations et consent les prêts ».

²²⁶³ S. Ayimpam, « La créance et la dette. Stratégie de "sécurisation" des commerçants dans un grand marché », in F. Lapeyre et A. Lemaître (dir.), art. préc., p. 186.

²²⁶⁴ *Ibid.*

1490. De cette première limite découle la deuxième, qui est liée à la principale règle de cette sociabilité : celle du "donner pour recevoir". En tant qu'individu membre d'un de ces collectifs, on bénéficie de la solidarité tant qu'on peut donner : c'est-à-dire tant qu'on peut participer financièrement, tant qu'on peut payer ses cotisations périodiques, tant qu'on peut participer physiquement aux réunions, aux cérémonies, aux différentes activités organisées, etc. « Lorsqu'on ne donne plus, ou lorsqu'on n'est plus capable de donner, on est exclu d'office du bénéfice de cette solidarité [...]. C'est la participation personnelle, matérielle et financière de chaque personne qui détermine son appartenance à ces collectifs, et qui fournit une identité collective et sociale »²²⁶⁵. La troisième limite tiendrait à « la faiblesse de la couverture de cette prise en charge des individus dont les capacités personnelles de réponses sont insuffisantes, par ces collectifs professionnels »²²⁶⁶, et « c'est [...] cette faiblesse de la capacité de prise en charge, qui pose question quant à la généralisation d'un tel système »²²⁶⁷.

1491. D'une manière générale, ces difficultés seraient des conséquences de l'imbrication de logiques multiples à la fois d'ordres individuel et collectif et d'ordre économique et social qui gouvernent le mécanisme tontinier. Cette « organisation des tontines témoigne de leur complexité du point de vue des modèles culturels de référence, complexité découlant à la fois de la logique communautaire (principe de la tournante qui inscrit la tontine dans le cadre d'une économie de la réciprocité plutôt que de la compétition), et d'une logique individualiste (parce qu'on y adhère librement par calcul utilitaire) qui en fait des groupes de type associatif »²²⁶⁸.

1492. Ainsi, il est évident que la solidarité qui est déployée dans les dispositifs tontiniers est insuffisante à répondre aux besoins de protection sociale des individus. Néanmoins, nous pensons que le constat parfaitement décrit par les travaux sociologiques apparaît comme une opportunité importante permettant de justifier le soutien des pouvoirs publics en faveur d'une réforme du système de protection sociale en Afrique, particulièrement au Burkina Faso. On sait que le principe de solidarité existe déjà, de même que celui de participation aussi bien dans la détermination des modalités que du montant des cotisations. De plus, la gratuité ne doit pas s'installer dans les esprits même si les solidarités à organiser doivent prendre en compte la couverture sociale de tous les travailleurs, y compris ceux qui seraient en difficultés financières

²²⁶⁵ *Ibid.*, p. 186-187.

²²⁶⁶ *Ibid.*

²²⁶⁷ *Ibid.*

²²⁶⁸ *Ibid.*, p. 184. Dans le même sens, v. Georges Agbachi Ale, « L'économie informelle à Cotonou : les secteurs de la transformation alimentaire, de la petite restauration et de la vente non officielle de produits pétroliers », in F. Lapeyre et A. Lemaître (dir.) ouvr. préc., p. 117-161.

et qui de ce fait ne pourraient pas honorer le paiement de leurs cotisations momentanément et parfois durablement. Toutes les alternatives doivent être examinées et la solidarité nationale doit pouvoir être mobilisée au surplus de la solidarité professionnelle.

1493. En revanche, la recherche permet d'observer deux différences au moins entre les tontines telles qu'elles se pratiquent aujourd'hui et le système de recouvrement inspiré de ces tontines tel que nous le suggérons. Ces différences méritent qu'une attention particulière leur soit portée. Une première différence, somme toute non négligeable, c'est l'affectation du fonds récolté par le biais de la tontine : les cotisations sociales – la participation au financement de la protection sociale. C'est finalement le maintien du principe assurantiel avec un perfectionnement des modalités de recouvrement.

1494. Une deuxième différence, qui pourrait constituer un frein à la transposition de quelques principes inspirés du système des tontines est la pratique des « cotisations » ou de l'épargne qui se fait souvent en fonction des besoins et non des revenus. Selon Monsieur Célestin Mayoukou, dans le système des tontines en Afrique, « chaque membre peut mobiliser l'épargne en fonction de ses besoins – lesquels peuvent être dictés par des événements naturels (deuil, naissance, maladie) ou des obligations sociales (organisation d'une fête de mariage, scolarité des enfants...) »²²⁶⁹. Mais, au fond, la question n'est pas là. Certes, il faut garder à l'esprit, d'une part, les limites de l'exercice en œuvrant à une adaptation la plus réaliste possible et, surtout, d'autre part, il faut porter l'attention sur l'enjeu de la mutualisation des risques sociaux au bénéfice des travailleurs informels.

1495. Du point de vue du perfectionnement du cadre juridique, il convient de définir un double principe de portabilité et de quérabilité des cotisations sociales : le caractère portable ou quérable d'une dette désigne le lieu d'exécution du paiement. En droit civil et notamment en matière de collecte des impôts et taxes, des cotisations de Sécurité sociale ou de paiement de la dette (de loyer par exemple)²²⁷⁰, le siège de la question se trouve à l'article 1247 du Code civil. La portabilité est l'action de porter (latin *portare*) une dette qu'il incombe au débiteur de payer chez le créancier. Par exemple et par exception légale, les aliments doivent être versés au lieu où habite celui qui doit les recevoir : à son domicile ou sa résidence²²⁷¹. Elle se dit également

²²⁶⁹ C. Mayoukou, *Le système des tontines en Afrique : un système bancaire informel...*, ouvr. préc., p. 53.

²²⁷⁰ Dans ce sens, v. not. Jean-Pierre Jacob et Pierrick Leu, « Imposition et contestation de valeurs sur un marché ouest-africain. Le cas du Grand marché de Ouahigouya (Burkina Faso) », in F. Lapeyre et A. Lemaître (dir.), ouvr. préc., p. 193-220, spéc., p.200-203.

²²⁷¹ C. civ., art. 1247, al. 2.

de la dette dont le paiement doit être fait au lieu fixé par la convention, l'initiative incombant au débiteur²²⁷².

1496. Adjectif dérivé du verbe quérir²²⁷³, le mot quérable désigne par opposition au mot portable, une dette dont le paiement doit être fait chez le débiteur. Il est utile de noter à ce sujet que le Code civil français de 1804 relève encore du droit positif dans certains Etats africains francophones devenus indépendants en 1960 dont le Burkina Faso. Cependant, depuis l'indépendance des Etats, ledit Code a fait l'objet de multiples réformes issues à la fois du droit national et du droit régional²²⁷⁴.

1497. Parmi les dispositions maintenues, il convient d'examiner l'article 1247²²⁷⁵ *in fine* du Code civil de 1804. Ce dernier article prévoit que « le paiement doit être exécuté dans le lieu désigné par la convention. Si le lieu n'y est pas désigné, le paiement, lorsqu'il s'agit d'un corps certain et déterminé, doit être fait dans le lieu où était, au temps de l'obligation, la chose qui en fait l'objet. Les aliments alloués en justice doivent être versés, sauf décision contraire du juge, au domicile ou à la résidence de celui qui doit les recevoir. En dehors de ces cas, le paiement doit être fait au domicile du débiteur ».

1498. La quérabilité renvoie aussi à une créance dont le créancier doit aller réclamer le recouvrement chez le débiteur²²⁷⁶. Cependant, si le principe de quérabilité des cotisations

²²⁷² Le débiteur est entendu comme « celui qui doit quelque chose à quelqu'un [...] » : G. Cornu (dir.), *Vocabulaire juridique*, ouvr. préc., p. 297.

²²⁷³ Le verbe quérir vient du latin *quarere* qui signifie chercher.

²²⁷⁴ Zatu an VII 13 du 16 novembre 1989 portant institution et application d'un code de personnes et de la famille au Burkina Faso. Son art. 1067 abroge les art. 3 al. 3, 7 à 515, 718 à 1100 et 1357 à 1581 du Code civil ; - l'acte uniforme du 17 avril 1997 portant organisation des sûretés. Aux termes de son art. 150 al. 1 « Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires à celles du présent acte uniforme. Celui-ci n'est applicable qu'aux sûretés consenties ou constituées après son entrée en vigueur. Les sûretés consenties ou constituées ou créées antérieurement au présent acte uniforme et conformément à la législation alors en vigueur restent soumises à cette législation jusqu'à leur extinction. » En outre, selon Joseph Issa-Sayegh de l'Université d'Abidjan, l'acte uniforme portant organisation des sûretés abroge tous les textes antérieurs ayant le même objet que lui, à savoir : le cautionnement ; la lettre de garantie à première demande ; le droit de rétention ; le gage ; le nantissement des titres sociaux, du fonds de commerce ; le privilège du vendeur de fonds de commerce ; le nantissement du matériel professionnel, des véhicules automobiles, des stocks de matières premières et de marchandises ; les hypothèques conventionnelles et les hypothèques forcées ayant les mêmes titulaires et le même objet ; les privilèges généraux et spéciaux ayant les mêmes titulaires et le même objet ; les classements antérieurs des sûretés. Pour plus d'information, v. les commentaires de J. Issa-Sayegh, concernant l'acte uniforme portant organisation des sûretés *in OHADA : Traité et actes uniformes commentés et annotés*, Juriscope, 2002, pp. 619 et s.

²²⁷⁵ Notons qu'en France, l'art. 1247 C. civ est devenu art. 1342-6 depuis la réforme du Code civil par l'Ordonnance n° 2016-131 du 10 févr. 2016, art. 3, en vigueur le 1^{er} oct. 2016 : « À défaut d'une autre désignation par la loi, le contrat ou le juge, le paiement doit être fait au domicile du débiteur ».

²²⁷⁶ G. Cornu (dir.), *Vocabulaire juridique*, ouvr. préc., p. 738.

sociales présente de nombreux avantages, il nous semble extrêmement important de préciser que dans la perspective où notre proposition est mise en œuvre, il devra avoir un champ d'application strictement défini afin de ne pas trop embrasser, d'éviter toute dérive et de rendre complexe la tâche administrative dans la mesure où il faut prendre en considération la rareté des ressources toutes natures confondues.

1499. Il convient par ailleurs de distinguer la portabilité en matière fiscale et la portabilité en droit du travail. Dans ce dernier cas, la portabilité ou le maintien des droits des salariés est le dispositif permettant au salarié quittant l'entreprise de conserver le bénéfice des droits et garantis complémentaires santé et prévoyance sociale dont il bénéficiait par son contrat de travail. En principe, la fin du contrat de travail n'emporte pas rupture des garanties sociales²²⁷⁷. Ainsi, en cas de rupture du contrat de travail le principe de portabilité s'applique, mais aux seules garanties du salarié qui est couvert par une prévoyance (décès, incapacité, invalidité)²²⁷⁸.

1500. En principe, les cotisations sociales sont donc portables. En effet, aux termes de l'article 17 nouveau du CSS, « L'employeur verse les cotisations globales dont il est responsable aux dates et selon les modalités fixées par voie réglementaire ». L'alinéa 2 du même article prévoit « qu'une majoration d'une virgule cinq pour cent par mois ou fraction de mois de retard est appliquée aux cotisations qui n'ont pas été acquittées dans le délai prescrit »²²⁷⁹.

1501. De plus, en matière de paiement de cotisations sociales, si les débiteurs de l'obligation d'affiliation sont aussi bien l'employeur et le salarié, la loi met sur la tête de l'employeur une triple obligation²²⁸⁰ de déclaration, de calcul et de paiement effectif des cotisations auprès de la Caisse. Ainsi, selon la loi, « l'employeur est débiteur des cotisations dues vis-à-vis de l'établissement public de prévoyance sociale chargé de gérer le régime de sécurité sociale institué par la présente loi. Il est responsable de leur versement, y compris de la part mise à la charge du travailleur et qui est précomptée sur la rémunération de celui-ci lors de chaque

²²⁷⁷ La règle admet néanmoins une exception en cas de licenciement pour faute lourde ou après épuisement d'une durée déterminée généralement de 12 mois.

²²⁷⁸ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi : CSS fr., art. L. 911-8.

²²⁷⁹ L'art. 18, al. 1^{er} du CSS 2021 prévoit une taxation d'office que « lorsque la déclaration de salaires servant de base au calcul des cotisations n'a pas été communiquée à l'établissement public de prévoyance sociale chargé de gérer le régime institué par la présente loi ». Cette taxation d'office est « effectuée sur la base des salaires ayant fait l'objet de la déclaration la plus récente, majorée de vingt-cinq pour cent, ou à défaut sur la base de la comptabilité de l'employeur ». Enfin, l'article 22, al. 1^{er} du CSS envisage une action pénale en cas de non-respect par l'employeur des délais légaux de recouvrement de la créance de cotisations sociales.

²²⁸⁰ Ch. Mendoume, thèse préc., p. 165. Pour l'auteur, cette exigence légale caractérise l'indivisibilité de la cotisation selon lequel l'employeur est responsable du versement des deux parts de cotisation.

paie »²²⁸¹. Et, en cas de pluralité d'employeurs, « (...) chacun des employeurs est responsable du versement de la part des cotisations proportionnellement à la rémunération qu'il paie à l'intéressé dans la limite du plafond »²²⁸².

1502. Cette exigence légale s'explique principalement et presque exclusivement par le fait que la source de la dette ou encore à la fois les parts patronales que celles salariales proviennent de l'employeur, à tout le moins du point de vue de leur source²²⁸³. La règle est d'ordre public puisque que la loi précise que « la contribution de l'employeur reste exclusivement et définitivement à sa charge, toute convention contraire étant nulle de plein droit »²²⁸⁴.

1503. Au demeurant, le cadre juridique réformé doit servir à définir clairement, voire à limiter le champ d'application du principe déclaratif²²⁸⁵ dans un premier temps. Ce principe déclaratif renvoie à l'idée selon laquelle il incombe à l'employeur de déclarer aux organismes de Sécurité sociale son activité professionnelle, les salariés qu'il emploie, les salaires qu'il verse y compris les primes et autres avantages. Il appartient également à l'employeur de calculer les cotisations sociales à payer sans exclure toute vérification post-déclaration que ces organismes se réservent le droit d'opérer. Si le contrôle peut et doit se faire à l'initiative et laisser à la discrétion des organismes chargés du recouvrement, le principe déclaratif sera légèrement modifié lorsqu'on s'inscrit en dehors des entreprises du secteur moderne. Il est en effet envisageable de procéder à toute déclaration au moment où les agents collecteurs seront sur place pour sensibiliser et percevoir les cotisations des catégories de travailleurs ciblés.

1504. Du point de vue juridique et institutionnel, ce sera presque une révolution sur le plan des méthodes, c'est-à-dire qu'il faut parvenir à organiser un cadre juridique binaire avec d'un côté le système classique de recouvrement dont il faudrait au passage améliorer les performances

²²⁸¹ CSS, art. 16 nouveau, al. 1^{er}.

²²⁸² *Ibid.*, al. 3.

²²⁸³ Jean-Jacques Dupeyrou, Michel Borgetto et Robert Lafore, *Droit de la sécurité sociale*, Paris, Dalloz, coll. « Précis », 18e éd., 2015, p. 867. Selon ces auteurs, « cette retenue à la source présente des avantages considérables ; le salarié ne peut s'y opposer. Elle pose la question, très difficile, de savoir si les salariés sont virtuellement tenus d'une dette de cotisation à l'égard de la sécurité sociale ou si, en réalité, l'employeur est le seul débiteur, sauf droit qui lui est reconnu par la loi de déduire les salaires à hauteur des cotisations salariales ». À ce sujet, nous considérons que chacune des parties au contrat est débitrice à concurrence de la part de cotisation sociale. Le fait que la loi impose à l'employeur l'obligation de calcul, de prélèvement et de paiement de la cotisation à l'OPS nous semble être un moyen « efficace » choisi au regard de la nature du contrat de travail, du lien de subordination et de la « dépendance économique » qui découle de l'exécution de ce type de contrat. Ainsi, en précisant que le salarié ne peut s'opposer au prélèvement de (cette) part, la disposition de l'art. 16 nouveau, al. 2 du CSS 2021 révèle bien que l'obligation de paiement de cotisation sociale incombe aussi au salarié.

²²⁸⁴ CSS, art. 16 nouveau, al. 4.

²²⁸⁵ CSS, art. 18 nouveau, al. 1^{er}.

pour lutter contre les diverses formes de fraudes sociales, et de l'autre côté inventer un système innovant. Il ne s'agira plus d'attendre « tranquillement » que les contribuables viennent à la Sécurité sociale, mais plutôt que la Sécurité sociale se déplace vers ses cotisants ciblés, car l'enjeu est de passer d'un système de recouvrement immobile à un système de recouvrement mobile et actif. Cela suppose en premier lieu que le cadre juridique précise exactement le champ d'application personnel des travailleurs ou des secteurs d'activité concernés. De même, cela rend nécessaire une refonte des institutions chargées du recouvrement des cotisations sociales.

1505. Nous pensons que pour un objectif de simplification des textes et de sensibilisation des acteurs visés dont le faible niveau d'instruction a été démontré et confirmé par les dernières données en date de l'INSD²²⁸⁶, les organismes de Sécurité sociale doivent instaurer un dialogue de gestion et unifier notamment leur stratégie de recouvrement des cotisations sociales en ce qui concerne les catégories de travailleurs visés par la méthode de quérabilité. Par son ancienneté et ses expériences, la CNSS est privilégiée dans ce choix d'un organisme unique de recouvrement. Ce choix est d'autant plus crédible que la CNAMU instituée seulement en 2020 n'a pas encore démarré véritablement ses activités, la mise en œuvre du RAMU se faisant toujours attendre. Cela suppose alors de bien organiser le système institutionnel.

B. Pour la mise en place d'un organisme unique de recouvrement des cotisations sociales

1506. L'idée de la mise en place d'un organisme unique de recouvrement des cotisations sociales est déjà mise en œuvre en France avec la création de l'Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales (ci-après, URSSAF)²²⁸⁷. La création de l'URSSAF s'inscrit, nous semble-t-il, dans les aspects du système français de Sécurité sociale inspirés du célèbre rapport Beveridge²²⁸⁸ de 1942 sur le système britannique de sécurité sociale qui en constitue, avec le « modèle » bismarckien de Sécurité sociale, les sources d'influence principales. À ce propos, soutenant l'idée d'un principe d'unité historique, Jean-

²²⁸⁶ Cf. INSD, *ENESI-2015 : Thème 2 : Caractéristiques sociodémographiques*, rapp. préc.

²²⁸⁷ Notons qu'historiquement, en France, les premières unions de recouvrement de cotisations issues des caisses primaires de Sécurité sociale et des caisses d'allocations familiales ont été créées en 1952. Les URSSAF sont rendues obligatoires en 1960, puis en 1967, est créé l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (Acos) sous la forme d'un établissement public administratif de l'Etat qui pilote le réseau des URSSAF pour assurer la gestion commune et centrale de trésorerie des différentes branches du régime général de la Sécurité sociale (maladie, familles, vieillesse, ATMP).

²²⁸⁸ Du nom de son auteur, Sir William Beveridge, économiste britannique, homme politique libéral. « Présenté au Parlement anglais à la demande de (Winston) Churchill, ce travail qui portait sur le système d'assurances sociales connut un succès éditorial formidable (...) » : M. Badel, « Un scandale sans excuse », art. préc.

Pierre Laborde écrit ceci : « [...] le système nouveau (système anglais) obéira au principe « d'unité ». Organisé de la même façon pour tous, il relèvera directement de l'autorité publique ; celle-ci devra cependant faire en sorte que les services soient aussi déconcentrés que possible et surtout que les procédures soient aussi simples que possible »²²⁸⁹.

1507. La perspective de création d'un organisme unique de recouvrement des cotisations sociales est suggérée également dans les réformes de système de Sécurité sociale des pays de la zone CIPRES en l'occurrence au Gabon²²⁹⁰. À l'inverse, ne participerait pas d'une "opération de simplification" la création d'une "caisse fourre-tout" à l'instar du système tunisien qui a institué en 1986, « une caisse centrale chargée à la fois des fonctions d'affiliation des personnes morales et physiques assujetties, d'immatriculation des assurés, de recouvrement des cotisations, de traitement informatique des données, d'études et de planification »²²⁹¹.

1508. Dans ce cas de figure, la mobilisation des ressources humaines est alors au cœur du nouveau dispositif de recouvrement. Elle en est également le principal défi. Comme le souligne Monsieur Augustin Émane en 1992, « l'idée selon laquelle tout système ne vaut que par l'application qui en est faite, c'est-à-dire les hommes qui vont le servir, va se vérifier [...] s'agissant de la CNSS (du Gabon) ». L'auteur l'affirme avec force qu' « une réflexion visant l'amélioration d'une institution au Gabon ne peut se permettre de faire l'impasse sur les questions relatives à la qualité et à la quantité des personnels »²²⁹². Abondant dans le même sens, Messieurs Pierre Mouton et Maurice Voirin relèvent que « le souci primordial des institutions est d'une formation poussée et du perfectionnement des cadres supérieurs, des techniciens, spécialistes et des cadres moyens, du personnel d'exécution ainsi que des cadres de l'administration de tutelle »²²⁹³.

1509. Sur le plan organisationnel, cela passera soit par une réorganisation des effectifs des agents de la CNSS et de la CNAMU, soit par le recrutement d'agents affectés spécialement au

²²⁸⁹ J.-P. Laborde, *Droit de la sécurité sociale*, ouvr. préc., p. 45.

²²⁹⁰ Ch. Mendoume, thèse préc., p. 290-291. L'auteur suggère de nommer ce nouvel organisme, la Caisse nationale de recouvrement des cotisations de sécurité sociale (C.N.R..C.S.S.) et de lui confier notamment des missions et attributions de gestion des déclarations mensuelles et trimestrielles des salaires, de suivi et de contrôle des déclarations liées à la ROAM et à la TTF, de recouvrement amiable et forcé de l'ensemble des cotisations sociales et autres prélèvements obligatoires institués, de gestion des dossiers de recours amiable et contentieux.

²²⁹¹ V. Bulletin d'informations sociales, « Restructuration administrative de la sécurité sociale en Tunisie », 1987/2, p. 385-387. Cité par Ch. Mendoume, thèse préc., p. 289.

²²⁹² A. Émane, thèse préc., p. 677.

²²⁹³ Pierre Mouton et Maurice Voirin, « La prévention et la réparation des lésions professionnelles en Afrique : problèmes et lacunes », revue non trouvée, 1979/7, p. 501-515.

nouveau mode de recouvrement, soit par les deux à la fois. Il serait en effet souhaitable de créer un nouveau corps de fonctionnaire chargé uniquement de la perception des cotisations chez les travailleurs préalablement identifiés. À défaut, il serait utile de s'appuyer sur les ressources humaines disponibles même si leur rareté et leur insuffisance numérique se manifestent de plus en plus avec acuité. Dans cette perspective, pourront par exemple être sollicités les agents du ministère de l'Agriculture pour les travailleurs agricoles. De plus, les agents municipaux qui sont aguerris des diverses redevances chez les commerçants dans les marchés et *yaars* seront mobilisés pour ce qui concerne les travailleurs des secteurs de l'artisanat et du commerce. Il devra être mis en place auprès de chaque structure concernée par la collecte mobile des cotisations sociales, une agence de la CNSS dont la charge sera de coordonner l'ensemble des actions et de recueillir les fonds. La nouvelle agence à créer aura sa direction générale au siège de la CNSS et des représentations au niveau local précisément auprès de chaque commune, et devra travailler de concert avec les mairies.

1510. Dans l'un ou l'autre des cas, une formation adéquate devrait être envisagée. Cette formation dont le contenu est à définir semble un passage obligé pour les agents du ministère de l'Agriculture par exemple. En revanche, s'agissant des agents des collectivités territoriales, en particulier les agents municipaux, une formation destinée à la collecte de redevance apparaît au mieux comme un renforcement des capacités, car ces agents ont l'avantage de pratiquer cette forme de collecte depuis de longues dates.

1511. Dans les deux cas, il serait néanmoins utile et même nécessaire d'introduire des séances de sensibilisation des potentiels cotisants en faveur du paiement de cette nouvelle redevance ou justifiant l'augmentation de la redevance qu'ils ont pris l'habitude de payer auprès des mêmes agents. Là encore, les municipalités pourraient être des ressources locales mobilisables et efficaces.

C. Pour une meilleure décentralisation de la gouvernance des caisses de Sécurité sociale

1512. Une analyse comparative des caisses de Sécurité sociale de la CIPRES fait ressortir que certaines caisses ont une organisation fortement centralisée au niveau du siège, tandis que d'autres ont déconcentré en partie ou l'ensemble de leurs activités à l'intérieur du pays par le biais des structures diversement dénommées « délégations », « agences », etc., dont

l'implantation dépend de l'ampleur des activités économiques et administratives dans les territoires qui reçoivent ces structures. À titre illustratif, la CNPS du Cameroun²²⁹⁴ a déconcentré ses activités de recouvrement et a organisé une collaboration avec les services des impôts à cet effet.

1513. À l'inverse, il a été démontré dans plusieurs domaines tels l'urbanisation des villes, des services publics, que la centralisation²²⁹⁵ est un vilain défaut. Il convient donc de s'en débarrasser. Dans cette perspective, nous considérons que la mise en place d'un droit social socle commande plus qu'une déconcentration comme suggérée par certains²²⁹⁶. Sa réussite implique davantage une décentralisation²²⁹⁷ de la gouvernance et du recouvrement des cotisations sociales et plus largement des caisses de Sécurité sociale. Il convient de rechercher plus précisément une cogestion entre les communes et l'Etat. Principalement, parce que les mairies gèrent assez bien les marchés et *yaars*²²⁹⁸ qui sont aussi les principaux espaces de concentration des catégories de travailleurs que ce nouveau droit social socle a pour objectif d'appréhender.

1514. De plus, cela procéderait d'un partage des responsabilités sociales des représentants élus. Travailler à construire un système de Sécurité sociale voire de Protection sociale plus démocratique, c'est redonner confiance à ce système quand on est pleinement dans un contexte de forte défiance et de pleine crise de confiance due en grande partie aux scandales de corruption des organes dirigeants de l'institution révélés et dont certains à propos des méthodes peu « catholiques » de recrutements sont en cours de jugement devant les tribunaux. Quand ce n'est pas la corruption qui produit de la défiance chez les potentiels cotisants, ce sont les

²²⁹⁴ Arrêté conjoint du ministre de l'Economie et des finances et du ministre du Travail et de la prévoyance sociale en date du 11 octobre 2002. Cette réforme apporte « une innovation majeure en ce qu'elle assimile les créances dues à la CNPS à celles de l'Etat » : V. Ch. Mendoume, thèse préc., spéc., p. 296.

²²⁹⁵ Le mot centralisation vient du verbe centraliser qui veut dire réunir dans un même centre, ramener à une direction unique. Définie comme « l'action de centraliser », la centralisation est le fait de réunir tous les moyens d'action, de contrôle en un centre unique (autorité, pouvoir), par ex. la centralisation politique, administrative, économique (Dictionnaire « Le Petit Robert »). Dans le cadre d'une Caisse de sécurité sociale, la centralisation consiste à regrouper l'ensemble des pouvoirs de décision et l'essentiel des structures administratives au niveau du siège central.

²²⁹⁶ Le mot déconcentration vient du verbe déconcentrer, qui veut dire provoquer une décentralisation administrative. La déconcentration peut alors se définir comme étant « un système d'organisation administrative dans lequel le pouvoir de décision est exercé par des agents et organismes locaux résidant sur place, mais soumis à l'autorité centrale » : Ch. Mendoume, thèse préc., p. 296.

²²⁹⁷ Dérivée du verbe décentraliser, la décentralisation est l'action qui consiste à rendre autonome, à donner le pouvoir de décision dans la gestion administrative locale à des collectivités territoriales, à des personnes publiques élues par les administrés.

²²⁹⁸ Le *Yarr* désigne un marché local en moré, langue de l'ethnie majoritaire au Burkina Faso. « Sugu » (lire Sougou) ou « lôgô » est son équivalent en bambara ou dioula, 2^e langue du pays.

réalisations colossales dans des bâtiments de la CNAMU pendant que sur le terrain la mise en œuvre des actions concrètes en faveur des populations se fait toujours attendre plus de sept ans après l'adoption de la loi. Alors oui, il faut redonner des pouvoirs aux maires dans le cadre d'un partage des responsabilités et surtout d'un rééquilibrage des pouvoirs, voire dans le soutien vers un contre-pouvoir et une force de gestion plus saine de l'institution.

1515. Dans ce cas de figure, la commune est un acteur majeur dans la nouvelle architecture de la gouvernance du système de droit social socle. L'enjeu est essentiel. En effet, il s'agit d'un acteur de proximité, un acteur plus "visible" que l'Etat et plus près des travailleurs. Par exemple, dans le cadre des opérations de déguerpissement, c'est la mairie qui intervient. Elle est souvent détestée pour cela. Pourtant dans le même temps, c'est à la mairie que les organisations de travailleurs font généralement appel en premier lieu pour réfléchir à des solutions en vue de garantir la paix sociale dans les secteurs du commerce et de l'artisanat. L'exemple historique, mais très intéressant du marché de *Zabr Daga*²²⁹⁹, de même que l'exemple plus récent du Grand marché de Ouahigouya²³⁰⁰, permettent de marquer l'importance de pouvoir s'appuyer sur la commune comme acteur essentiel, mais non pas exclusif pour faire avancer la réflexion et surtout pour une mise en œuvre réussie du futur droit social socle au Burkina Faso. Il faut une véritable collaboration entre les pouvoirs publics et les travailleurs ou leurs représentants.

1516. L'hypothèse est confirmée par l'étude de Messieurs Jean-Pierre Jacob et Pierrick Leu²³⁰¹. Ces auteurs ont rapporté les amalgames entre la municipalité de Ouahigouya et les commerçants du grand marché de la même ville, rendant difficile une coordination efficace au bénéfice de tous les acteurs. Ainsi on peut lire que « la municipalité prétend qu'elle est la seule productrice de valeur, puisqu'elle a mis à disposition – avec la collaboration de l'aide au développement – des infrastructures et des boutiques rénovées, a instauré un système efficace de collecte de loyers et transforme cette richesse en biens collectifs. Elle tient d'autant plus au maintien de ce système – et à l'idéologie qui l'accompagne – qu'elle ne peut pas compter sur les autres sources de gisements fiscaux, beaucoup plus difficiles à exploiter, comme les impôts

²²⁹⁹ V. Entretien réalisé avec Monsieur Thomas Ouédraogo, préc.

²³⁰⁰ Pour aller plus loin sur ce point, v. l'excellent article de J.-P. Jacob et P. Leu, « Imposition et contestation de valeur sur le un marché ouest africain. Le cas du Grand marché de Ouahigouya (Burkina Faso) », in F. Lapeyre et A. Lemaître (dir.), *ouvr. préc.*, p.193-220. V. ég. A.-B. Imorou, « Dynamique des pouvoirs locaux liés à la gestion du Marché Central de Parakou », in *Les interactions rural-urbain : circulation et mobilisation des ressources*, Le bulletin de l'APAD, 2000, p. 91-104.

²³⁰¹ Dans ce sens, v. not. J.-P. Jacob et P. Leu, art. préc.

sur la résidence ou le paiement des patentes des commerçants ambulants, pour dégager des ressources financières »²³⁰².

1517. De leur côté, « les commerçants contestent implicitement cette position et soulignent, au travers de leurs pratiques de transfert de droits, que la valeur du marché découle également des efforts qu'ils ont consentis pour créer des fonds de commerce, c'est-à-dire fidéliser une clientèle par leur présence continue dans leurs boutiques et assurer une offre stable de produits ou de service. Ils se considèrent donc (au moins) comme co-producteurs de richesse et propriétaires d'une partie de la valeur créée [...] »²³⁰³. Dans tous les cas, une meilleure coordination des acteurs en faveur de la mise en œuvre efficace des réformes suggérées, exige au mieux la création d'un corps d'agents collecteurs mobiles ou ambulants de la CNSS /CNAMU qui seront déployés auprès des communes, ou à défaut de confier directement cette mission aux agents communaux existants.

1518. La perspective de décentralisation des modalités de recouvrement des cotisations rend nécessaire également une forme d'adaptation entre les cotisations et les capacités financières et économiques des potentiels cotisants. Par exemple, pour les commerçants, les titulaires de boutiques doivent payer mensuellement leur loyer dans les bureaux de collecte situés dans l'enceinte du marché. Une commission décentralisée par marché composé de représentants de la commune (gestionnaire du marché) et des représentants des associations « représentatives » des commerçants fixe la participation sociale des commerçants au RAMU.

1519. Par ailleurs, si les chiffres connaissent une évolution fréquente à la hausse ou à la baisse au gré des mouvements politiques et des conflits entre acteurs, il serait néanmoins utile d'avoir un ordre d'idées sur les montants des loyers appliqués dans les grands marchés des zones urbaines. Par exemple, concernant le grand marché de Ouahigouya, les loyers mensuels ont été fixés entre 3. 700 et 13. 000 FCFA selon la taille des boutiques²³⁰⁴, 5. 000 FCFA pour les étals

²³⁰² *Ibid.*, p. 210. Sur les difficultés des communes à obtenir le « civisme fiscal », dans ces matières, v. not. M. Diawara, « Partenaires ou citoyens ? La parafiscalité à Dédougou (Province du Mouhoun, Burkina Faso) », *Étude Récit* n° 10, Ouagadougou, Laboratoire Citoyennetés, 2006, 23 p. Du même auteur, « Le prix de la vie ». Impôts et taxes dans la commune de Sirakorola (Cercle de Koulikoro, Mali) », *Étude Récit* n° 18, Ouagadougou, Laboratoire Citoyennetés, 2007, 26 p.

²³⁰³ J.-P. Jacob et P. Leu, art. préc., p. 210-211.

²³⁰⁴ La taille des boutiques varie entre 6, 9, 18 et 24 m² pour tenir compte des capacités commerciales des commerçants.

de la boucherie et la taxe journalière est de 25 FCFA pour les étals, les tables et les places au sol²³⁰⁵.

1520. En tout état de cause, ces cotisations seront intégrées dans le contrat de location de la boutique ou de l'étal. Ces sommes seront reversées auprès de l'agence communale de l'AMU ou du démembrement communal de l'organisme central de recouvrement qui est à créer et viendront en complément de l'affectation issue de la TVA sociale ainsi que de la contribution spécifique de solidarité nationale. La même règle pourrait s'ajuster aux ateliers de menuisiers, de soudeurs ou de coiffeurs.

²³⁰⁵ F. Lapeyre et A. Lemaître, *Politiques publiques et pratiques de l'économie informelle en Afrique subsaharienne*, ouvr. préc., spéc., p. 200.

CONCLUSION DU CHAPITRE II

1521. L'étude met en évidence la perspective d'une amélioration ponctuelle de l'encadrement du travail par l'institution d'un droit d'accompagnement professionnel. De plus, la recherche confirme le constat fait par plusieurs travaux d'une inadaptation des modes de financement de la Sécurité sociale aux particularismes de la diversité des formes de travail et notamment au fait que la majorité des travailleurs exerce dans l'économie informelle. De ce point de vue, des réformes juridiques et institutionnelles, notamment l'introduction d'une TVA sociale, d'une taxe de solidarité nationale et des modalités de paiement des cotisations en nature, de même que l'adjonction de la possibilité de quérir les cotisations, seraient souhaitables. Ces alternatives de financement du système de Sécurité sociale qui sont inspirées des droits comparés, notamment le droit gabonais et le droit ghanéen, se veulent être des pistes d'inspiration à destination des pouvoirs publics burkinabè.

1522. En tout état de cause, ces perspectives ouvertes sur des réformes ponctuelles du droit social présentent des avantages mais aussi des inconvénients. En effet, des réformes ponctuelles s'avèrent importantes dans la mesure où elles s'intéressent à des questions bien précises et tentent de trouver des solutions pour appréhender les formes de travail qui ne sont pas prises en compte par le droit positif. Dans ce sens, elles participent au mouvement d'action législative qu'une grande partie de la doctrine appelle de tous ses vœux²³⁰⁶. Le but est certainement de rompre avec le *statu quo* qui a des conséquences sociales dommageables sur la majorité des travailleurs et donc sur la stabilité socio-politique du pays.

1523. L'option pour des réformes ponctuelles présente néanmoins un certain nombre d'inconvénients. En premier lieu, une réforme occasionnelle ne permet d'agir que partiellement sur la situation d'exclusion des travailleurs autonomes et indépendants sans résoudre le

²³⁰⁶ V. not. P.-G. Pougoué, *Situation de travail et protection des travailleurs au Cameroun*, rappr. BIT préc. ; I. L. Miendjiem, « Réflexions sur le champ d'application du droit du travail dans l'espace OHADA », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., p. 451 et s. ; O. O. Sidibé, *Non-droit et infra-droit dans les relations de travail en Afrique noire...*, thèse préc., p. 203 et s. Du même auteur, « Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail », art. préc., p. 138 et s. ; « À la recherche de "l'esprit du droit africain"... », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., p. 620 ; « L'évolution des systèmes de protection sociale en Afrique sub-saharienne... », in I. Daugareilh et M. Badel (dir.), art. préc., 2019, p. 306 et s. V. ég. O. Koné, *Contribution à l'étude d'un droit du travail adapté à l'Afrique subsaharienne francophone à travers l'exemple des Etats d'Afrique de l'Ouest*, thèse préc., spéc., p. 264 et s. V. enfin, Ph. Auvergnon, « Mythe d'un autre droit et nécessité d'adaptations des droits du travail en Afrique subsaharienne », in A. Jeammaud, M. Le Friant, P. Lokiec et C. Wolmark (dir.), art. préc., p. 67 et s. Du même auteur, « Réalités, espace et avenir du droit du travail en Afrique noire francophone », art. préc., p. 154.

problème de fonds dans son ensemble, à savoir les difficultés réelles de participation à la détermination des conditions de travail et d'accès à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

1524. En second lieu, une situation d'insuffisance peut apparaître concernant l'organisation du système de protection sociale. Il faut parvenir à assurer la cohérence interne du système et sa soutenabilité, surtout concernant la branche santé et sécurité au travail et la branche vieillesse. Nous pensons que l'institution d'un fonds national d'appui aux travailleurs de l'économie informelle (FNATI)²³⁰⁷, qui assurera la gouvernance financière des adaptations faites en matière de la protection sociale et coordonnera les différentes formes de financement, serait souhaitable²³⁰⁸. Dans ce sens, le projet d'institution d'un fond de protection sociale lancé par le Gouvernement burkinabè en 2020²³⁰⁹ conduit certainement les travailleurs à faire preuve de confiance dans la volonté politique de permettre l'accès à la santé et à la sécurité sociale. Si le dispositif est bien organisé, il permettra également aux travailleurs à faibles revenus d'adhérer plus facilement aux mécanismes contributifs complémentaires qui seraient rendus indispensables pour assurer leur prise en charge en cas d'accident ou de maladie.

1525. Au final, l'étude démontre que les enjeux sociaux et juridiques sont énormes s'agissant de la construction d'une Sécurité sociale capable d'appréhender tous les travailleurs et notamment à travers le rapprochement des statuts de travail indépendant et salarié, c'est-à-dire un système qui soit *socialement intégrée*. Cette Sécurité sociale intégrée socialement est un impératif pour lutter contre l'exclusion qui touche spécifiquement les travailleurs non-salariés. Dans ce sens, il convient de renforcer le principe assurantiel en ce qu'il constitue le gage d'une participation et d'une responsabilité des travailleurs dans l'organisation de leur protection contre les risques sociaux. Mais surtout, l'extension de la place accordée à l'impôt dans le

²³⁰⁷ Le FNATI sera à l'image du [Fonds national de solidarité et de résilience sociale \(FNS-RS\)](#) créé pour venir en aide aux PDI : v. [Décret n° 2008-715/PRES/PM/MEF/MASSN du 17 nov. 2008 portant Fonds national de solidarité. JO n° 49 du 04 déc. 2008](#) ; [Décret n° 2015-1332/PRES-TRANS/PM/MASSSN/MEF du 17 nov. 2015 portant approbation des Statuts du Fonds national de solidarité](#). V. ég., en France, le [Fonds national de solidarité et d'actions mutualistes](#).

²³⁰⁸ Cette perspective de financement sera toutefois appréciée au regard de l'actualité liée à l'urgence sécuritaire qui a conduit le Gouvernement burkinabè à créer un Fonds de soutien patriotique ou fonds de soutien aux Volontaires de défense pour la partie (VDP) : v. [Gouvernement du Burkina Faso, « Compte rendu du Conseil des ministres », SIG, 11 janv. 2023](#).

²³⁰⁹ V. [Gouvernement du Burkina Faso, « Bientôt un Fonds de protection sociale au Burkina Faso », SIG, 7 août 2020](#).

financement de la Sécurité sociale serait souhaitable. Pour cela, une réforme globale du droit applicable au travail emporte notre préférence.

CONCLUSION DU TITRE II

1526. Dans le cadre de ce titre, la perfectibilité des normes encadrant le travail s'est faite en deux temps. Dans un premier temps, l'étude s'inscrit dans une logique globale dans la mesure où elle prévoit l'introduction d'un droit social général. Ce dernier prévoit un droit social socle applicable à l'ensemble des travailleurs quel que soit le statut professionnel concerné et un droit social modulable qui se présente comme une traduction concrète du principe de participation, car ayant vocation à permettre aux organisations de travailleurs, y compris les travailleurs non-salariés, de participer effectivement à la détermination de leurs conditions de travail et de garanties sociales.

1527. Dans un second temps, l'analyse part du principe qu'à défaut d'une réforme générale et complète des normes en vigueur relatives au travail, il convient d'agir fusse de façon un peu plus légère sur tel ou tel élément du système. Dans ce cas de figure, une série d'interventions législatives sur des questions spécifiques comme l'accompagnement professionnel des travailleurs et le financement de la protection sociale serait souhaitable.

1528. En définitive, face aux difficultés d'accès aux droits pour les travailleurs en général et particulièrement ceux qui exercent leur activité dans l'économie informelle, il importe d'envisager, au-delà de la perfectibilité des modalités d'encadrement juridique, une perfectibilité des normes encadrant le travail. Cela permettra d'éviter que perdure chez la plupart des travailleurs informels un sentiment partagé d'exclusion induit par des politiques publiques en matière d'encadrement du travail.

CONCLUSION DE LA SECONDE PARTIE

1529. Pour justifier les perspectives d'évolution du droit du travail, l'étude a démontré qu'il est possible de s'appuyer sur les dispositifs institutionnels existants. Il ressort également que de nouveaux paradigmes peuvent être introduits pour articuler les droits en vue d'atteindre la finalité de protection des travailleurs exclus. Deux arguments permettent de justifier l'idée de l'extension de certains droits des salariés aux travailleurs autonomes et indépendants. Cette idée s'explique d'abord par le fait que les modalités de travail non-salariés ne sont pas incompatibles avec certains dispositifs institutionnels toujours opérationnels et mobilisables aujourd'hui, du moins avec une dose d'adaptation nécessaire aux modalités de travail non-salariés (négociation collective, liberté syndicale, discrimination). En revanche, il est important de souligner que ces dispositifs doivent faire l'objet d'une part d'une adaptation, d'autre part d'une grande vulgarisation auprès des acteurs.

1530. Ensuite, nous avons constaté que de fait les travailleurs autonomes et indépendants peuvent choisir de s'affilier à des syndicats classiques ou de créer d'autres formes d'organisation telles l'association ou la coopérative en vue de déterminer leurs conditions de travail. Lorsque ces travailleurs sont affiliés aux syndicats classiques, la condition d'effectivité de nos perspectives de recherche est que les sujets relatifs à l'extension des protections doivent être au cœur de discussions périodiques et non comme cela se passe aujourd'hui pour "aider" à résoudre des difficultés ponctuelles²³¹⁰. À l'inverse, lorsque les travailleurs choisissent de se constituer en association ou sous forme de coopérative²³¹¹, il va sans dire que leurs principales préoccupations vont dans le sens d'une amélioration des conditions de travail et d'activité.

1531. Du point de vue de l'Etat, quel que soit le schéma choisi par les travailleurs, nous concluons que l'intérêt doit être mis sur l'objet de la négociation collective, de même que sur sa finalité, c'est-à-dire favoriser la conclusion de dispositifs adaptés à introduire dans la réglementation actuelle ou alors l'institution de mécanismes juridiques innovants en vue de garantir l'accès aux droits et la protection des travailleurs.

²³¹⁰ V. ex. du déguerpissement et la réinstallation des commerçants à *Zabr daga*, entretien réalisé avec Monsieur Thomas Ouédraogo, préc.

²³¹¹ Dans la perspective de développement de l'économie sociale et solidaire, la création d'une forme juridique telle que la coopérative d'emploi et d'activité (CAE) permettant l'accès au statut « d'entrepreneur-salarié » en droit du travail français (C. trav. Fr, art. L. 7331-1 et s.) semble intéressante à examiner en droit burkinabè. Sur la CEA, v. not. J.-Y. Frouin, Réguler les plateformes numériques de travail, rapport au Premier ministre, 1er déc. 2020. V. ég. C. Larrazet, thèse préc., p. 123 et s. V. plus récemment, M. B. Niang, « Le rôle de l'Economie sociale et solidaire dans l'extension de l'assurance maladie au Sénégal », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 2022/3, p. 178-195.

CONCLUSION GENERALE

1532. Le contexte socioculturel de l'Afrique, même à l'époque contemporaine, reste clairement défavorable à l'application du « droit du travail formel »²³¹² et donc à la progression du secteur moderne. Pourtant, les logiques juridiques et les dynamiques économiques internationales et régionales commandent désormais de faire la transition vers la formalisation de l'économie et, incidemment, du travail. Dans ce contexte, les pouvoirs publics se trouvent confrontés à de nombreuses difficultés dès lors qu'il s'agit de trouver « le consensus entre impératifs économiques et impératifs sociaux inhérent au discours contemporain du développement [...] »²³¹³.

1533. Notre recherche sur l'évolution de l'encadrement juridique du travail dans le secteur privé burkinabè a eu pour ambition de démontrer que les sources et le contenu du droit social actuel conduisent à l'élaboration et à la persistance de politiques publiques de l'emploi et du travail qui produisent des exclus sociaux par le biais du travail. Il faut souligner que l'objectif n'est pas de défendre l'idée selon laquelle le droit social actuel centré sur la subordination juridique serait complètement inadapté aux « réalités africaines »²³¹⁴ et qu'il faut l'adapter à tout prix. Néanmoins, l'étude met en évidence « la complexité propre aux enjeux du droit dans

²³¹² L'expression est de E. Panier, thèse préc., spéc., p. 577. Selon l'auteur, la « force référentielle » attribuée au droit formel du travail est particulièrement déterminée par les pouvoirs « tenanciers » de son élaboration et consécration. C'est plus une légitimité organique que procédurale et matérielle qui est attribuée au droit applicable en matière de relations de travail ». Le droit de travail formel regroupe ainsi « des données juridiques nationales, cantonnées au droit formel produit par l'Etat ». En revanche, l'auteur affirme que « le droit formel n'est plus porté – ou solennisé – par le sceau exclusif de l'autorité étatique, mais reste soumis à un contrôle de l'Etat » : *Ibid.*, respectivement p. 73 et 196.

²³¹³ Cf. R. Meier et M. Raffinot, « S'approprier les politiques de développement : nouvelle mode ou vieille rengaine ? Une analyse à partir des expériences du Burkina Faso et du Rwanda », *Tiers-Monde*, 2005, n° 183, p. 625. V. ég. J-P Cling, F. De Vreyer, M. Razafindrakoto et F. Roubaud, « La croissance ne suffit pas pour réduire la pauvreté », *Revue française d'économie*, 2004, p. 137. Sur la Banque Mondiale : Y. Leroy, « Un rapport de plus critiquant l'inefficacité économique du droit du travail », *JCP S* 2010, n° 12, p. 5. B. Du Marais, *Des indicateurs pour mesurer le droit ? Les limites méthodologiques des rapports Doing Business*, La documentation française, 2006. Sur l'OIT, v. not. R.C. Drouin et I. Duplessis, « La régulation internationale du travail de 1998 à 2008 : un Eldorado normatif ou un désert interprétatif ? », *Lex electronica*, 2009, n° 14. V. ég. T. Cayet, « Le planning comme organisation du travail ? Une interrogation sur les études économiques du BIT dans les années 30 », in Lespinet-Moret, I. Viet, V. (dir.), *Organisation internationale du Travail, Origine-Développement-Avenir*, Rennes, PUR, 2011, p. 79 ; C. Maurel, « OIT et responsabilité sociale des sociétés transnationales depuis 1970 », in Lespinet-Moret I. Viet V. (dir.), *ouvr. préc.*, p. 179. Cité par E. Panier, thèse préc., p. 24.

²³¹⁴ O. O. Sidibé, « Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail », art. préc. V. ég. I. Y. Ndiaye, « Droit du travail sénégalais et transfert de normes », art. préc. Qui relève l'effort du législateur à adapter le droit du travail « aux réalités économiques et sociales de notre pays, d'en faire un vecteur dynamique de croissance [...]. Ce droit a pour ambition de moderniser les relations sociales, de poser les jalons de l'épanouissement de l'entreprise sans déprotéger les travailleurs ».

la société »²³¹⁵, en particulier dans les sociétés africaines non salariales. Il s'est agi donc de mettre en avant des facteurs d'inadaptation certains qui apparaissent concernant à la fois des catégories de travail dépendant que des formes de travail non-salarié au Burkina Faso. Nous avons observé, en effet, une représentation du travail et une définition du travailleur restrictives et excluant des formes de travail autonomes et les indépendants. Il en résulte une segmentation du régime d'assurance volontaire du reste du système de Sécurité sociale et une conception du droit conventionnel conçu sur le modèle des sociétés industrielles ne permettant de saisir que très faiblement les difficultés d'organisation des travailleurs non-salariés et de vérifier la représentativité des organisations syndicales classiques, *a fortiori* celle des associations des travailleurs autonomes et indépendants.

1534. L'étude met en exergue également la filiation du droit du travail formel avec le droit français bien que ce dernier ait évolué de son côté pour tenter de comprendre « les métamorphoses du travail »²³¹⁶ et ainsi d'appréhender les nouvelles formes de travail. L'encadrement juridique du travail dans le secteur privé au Burkina Faso est donc le fruit d'un mélange complexe de ce que nous qualifions de « droits d'influence », c'est-à-dire des systèmes juridiques qui ont des influences directes ou indirectes sur la production et la mobilisation du droit social par les pouvoirs publics et les acteurs sociaux burkinabè. La doctrine est fortement partagée concernant l'existence d'une pluralité de systèmes juridiques en ce qui concerne le droit social. Pour autant, cela n'a pas empêché de partir de la notion d'encadrement juridique pour saisir le droit et tout le droit, y compris des règles issues des pratiques dites coutumières.

1535. Ce cadre juridique n'est pas pertinent pour appréhender la diversité des catégories de travail pour trois raisons principales. La première est que ce cadre construit des frontières faiblement injustifiées et fortement discutables d'un point de vue juridique, mais également du point de vue de la légitimité démocratique au regard notamment de la proportion des travailleurs qui se trouvent exclus *de jure* ou *de facto* du droit formel. La deuxième est qu'aujourd'hui la difficile « discussion nécessaire sur les adaptations »²³¹⁷ en droit social burkinabè a pour conséquence de creuser davantage le fossé entre « ceux qui sont dedans et ceux qui sont

²³¹⁵E. Panier, thèse préc., p. 576. V. ég. P.-G. Pougoué, « Nouveaux enjeux du droit du travail en Afrique Noire francophone et dynamique syndicale », in *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXIe siècle, Mélanges en l'honneur du Professeur Jean-Maurice Verdier*, Paris, Dalloz, 2001, p. 127.

²³¹⁶ Expression empruntée à : A. Gorz, *Les métamorphoses du travail. Quête du sens*, Paris, Galilé, 1998, p.17.

²³¹⁷ Ph. Auvergnon, « Mythe d'un autre droit et nécessité d'adaptations des droits du travail en Afrique subsaharienne » in A. Jeammaud, M. Le Friant, P. Lokiec et C. Wolmark (dir.), art. préc., p. 67 et s.

dehors »²³¹⁸. L'exemple de la législation actuelle en créant et en maintenant un régime d'assurance volontaire dont l'examen met en relief l'échec présente trop peu d'alternatives pour ceux qui sont exclus du système de Sécurité sociale. La troisième est que les travailleurs exerçant dans l'économie informelle étant majoritaires du point de vue quantitatif, toutes politiques publiques sociales les excluant directement ou indirectement nous semblent antidémocratiques et illégitimes parce qu'il en résulte une stratégie de « l'enlèvement »²³¹⁹, pour reprendre l'expression du rapport Boissonnat. Abandonnant un système de droit social excluant quasiment tous les travailleurs autonomes et les indépendants, les propositions que nous faisons permettent au contraire d'envisager un droit social élargi à sa base personnelle et matérielle et ouvert aux travailleurs dépendants autonomes et aux indépendants en prévoyant un certain nombre de droits substantiels et de droits procéduraux innovants dans la perspective d'un droit d'accompagnement professionnel²³²⁰, de la participation des travailleurs à la détermination de leurs conditions de travail notamment les conventions collectives des travailleurs indépendants²³²¹ et, d'une manière générale, dans le cadre juridique et institutionnel d'un droit social général²³²².

1536. Par ailleurs, nos résultats de recherche ont démontré que le droit du travail peut avoir des performances meilleures dans la réalisation de ses objectifs, à savoir la protection des travailleurs, tout en prenant en compte le contexte de fragilité des pays en développement et les relations de travail s'exerçant dans l'économie informelle. Ainsi, il est possible de voir dans les perspectives que nous formulons des marqueurs ou encore des valeurs refuges notamment en ces périodes de crises²³²³ inédites que traverse le Burkina Faso. Dans ce sens, la solidarité

²³¹⁸ Rappr. Boissonnat préc., spéc., p. 212.

²³¹⁹ Dans ce scénario, « la société est menacée à terme de désintégration sous la poussée des mécontentements, en particulier de celui des jeunes, ou bien de décomposition lente à l'issue d'un inexorable enlèvement : Rappr. Boissonnat préc., p. 212.

²³²⁰ V. *supra* n° 1356 et s.

²³²¹ V. *supra* n° 927 et s.

²³²² V. *supra* n° 1129 et s.

²³²³ V. not. P. Genestier, « Pour une intégration communautaire », *Esprit*, févr. 1991, p. 48 s. Cité par F. Gaudu, « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », art. préc., p. 535 : Selon l'auteur, « en période de crise économique et de chômage important, deux voies de sortie de crises sont possibles : une, noble, qui procède de l'innovation technologique, et une autre, beaucoup moins valorisante, qui passe par le bas, par le non-respect des contraintes du droit du travail, par la précarisation et l'abaissement des rémunérations. Quand il n'est pas envisageable d'insérer rapidement et massivement dans l'économie la plus performante les personnes marginalisées et défavorisées qui le sont surtout sur le plan de la compétence technique, il faut regarder du côté de la voie basse. Mais notre fonctionnement réglementé fait obstacle, il joue à la fois le rôle de protecteur des personnes intégrées et de repoussoir des exclus. Dans ces conditions, sans doute faudrait-il concevoir un système moins contraignant, où les actions publiques joueraient moins le rôle de garant des réglementations, qu'un rôle de substitut et de garde-fou face à une déréglementation parfois nécessaire, pour éviter qu'elle ne devienne sauvage ». Avec de multiples précautions de langage, l'idée concrète est à ce qu'il paraît de légaliser le travail au

permet de donner une vraie chance de perfectibilité à l'encadrement juridique du travail dans le secteur privé et un meilleur accès à la protection par les travailleurs indépendamment de leur statut professionnel.

1537. Partageant les travaux du sociologue Marcel Mauss²³²⁴, Madame Danouta Liberski-Bagnoud affirme que celui-ci « explore les faits en vue d'en dévoiler la logique symbolique, le « roc sur lequel sont bâties les sociétés humaines ». Pour la même auteure, « la solidarité fait partie de ce roc, elle n'est pas une option qu'une société pourrait ou non choisir de prendre, elle est une nécessité anthropologique »²³²⁵. Nous pensons comme les auteurs précités que la solidarité nationale est le concept fondateur et indispensable à la réalisation de tout système de protection sociale. En ce sens, elle mérite d'être construite et organisée et la présente recherche la place au cœur du nouveau droit social.

1538. Une meilleure prise en compte de la solidarité dans le droit actuel a consisté d'abord à approfondir les réflexions sur la perspective d'un mélange des mécanismes de la solidarité nationale et de mécanismes de type assurantiel en faveur de l'extension de la protection sociale. Ensuite, sous l'angle de la solidarité nationale en matière de droit du travail, nous avons procédé à un rapprochement de statut salarié de ce qui pourrait devenir demain un encadrement juridique du travail autonome et indépendant. Enfin, la réflexion a porté sur l'assimilation du travail et de la formation professionnelle avec la consécration d'un droit à la formation professionnelle et d'un droit de participation dont le corolaire est le droit à la négociation collective pour tous les travailleurs qui s'organisent suivant différentes formes juridiques.

1539. L'étude a ainsi permis de démontrer que la mise en œuvre de la solidarité dans l'accès au droit de la protection sociale au Burkina Faso ne se traite pas et ne doit pas se traiter de la même manière qu'en Occident et singulièrement selon les modèles d'influences comme le système français de Sécurité sociale. Des différenciations doivent être envisagées. Dans cette perspective, notre recherche a tenté d'apporter des éléments de discussion à la réflexion nécessaire sur la meilleure applicabilité du droit du travail. Néanmoins, l'étude accorde une place centrale au principe dit de réalité. Dans ce sens, la définition d'un droit social général et

noir à base familiale ou clanique, le modèle étant celui de la « cellule économique familiale ou communautaire fonctionnant en marge des normes réglementaires habituelles... ».

²³²⁴ Marcel Mauss est le neveu de celui que certain nomme le Père du solidarisme, Émile Durkheim, v. not. Mauss, « Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques » in *Sociologie et anthropologie*, Paris, PUF, 2012, p. 260 s

²³²⁵ D. Liberski-Bagnoud, in A. Supiot (dir.), art. préc., p. 181.

l'acceptation nécessaire de l'idée d'une ingérence de l'Etat dans les relations professionnelles seraient souhaitables. L'élaboration et la mise en œuvre efficaces d'une politique sociale, en l'occurrence d'un droit du travail plus ambitieux, est nécessaire pour accroître les possibilités d'accès aux droits, en particulier au droit à la santé et à la sécurité au travail, en faveur de tous les travailleurs y compris les travailleurs autonomes et indépendants.

1540. Dans la perspective de définition d'un *new deal* social l'étude identifie trois principaux aspects suivants. Premièrement, il s'est agi de démontrer comment on peut « assurer le minimum de protection sociale »²³²⁶ en faveur de tous les travailleurs, singulièrement aux majorités pauvres qui se trouvent dans les secteurs de l'économie informelle²³²⁷. Deuxièmement, il a consisté à expliquer comment préparer, organiser et mettre en œuvre la sensibilisation des travailleurs des secteurs informel et formel privés et publics réunis à consentir à participer à l'effort de financement de la *dette sociale* en faveur de la solidarité nationale. Troisièmement, il a consisté à s'interroger et surtout à défendre le rôle de l'Etat dans la réussite des perspectives de perfectionnement de l'encadrement juridique de travail et de garanties des protections aux travailleurs salariés et non-salariés.

1541. En définitive, à la question de savoir si l'encadrement juridique du travail permet d'appréhender la diversité des catégories de travail et garantir la protection des travailleurs, la réponse présente un caractère ambivalent. Nous sommes conscients que ces propositions n'épuisent pas le champ des possibles. En revanche, comme le souligne justement le rapport Boissonnat, « un scénario n'est pas une fin en soi, il n'a de sens qu'au travers de ses résultats et de ses conséquences pour l'action »²³²⁸. Il est utilisé « pour tenter de poser les bonnes questions et d'aider à choisir une orientation »²³²⁹. En ce sens, nous pensons que le droit peut être amélioré et mobilisé autrement afin de garantir une sécurité au travailleur, quel que soit son statut professionnel.

²³²⁶ V. not. Ph. Auvergnon, « Mythe d'un autre droit et nécessité d'adaptations des droits du travail en Afrique subsaharienne » in A. Jeammaud, M. Le Friant, P. Lokiec, C. Wolmark (dir.), art. préc., note 52, p. 71.

²³²⁷ V. *contra*, A. Émane, « Les limites du poncif de la tradition dans l'application du droit en Afrique : l'exemple des relations de travail au Gabon », in Ph. Auvergnon, V.-E. Bokali et alii (dir.), art. préc., p. 277. Dans le même sens, Ph. Auvergnon, « Mythe d'un autre droit et nécessité d'adaptations des droits du travail en Afrique subsaharienne », art. préc., p. 61 et s.

²³²⁸ Rappr. Boissonnat préc., p. 211.

²³²⁹ *Ibid.*

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages généraux, manuels, traités et dictionnaires

AKA, Narcisse, FENEON, Alain et TCHAKOUA, Jean-Marie (dir.),

- *Le nouveau droit de l'arbitrage et de la médiation en Afrique (Ohada) : commentaires de l'Acte uniforme relatif au droit de l'arbitrage, du règlement d'arbitrage de la CCJA et de l'Acte uniforme relatif à la médiation, du 23 novembre 2017*, Issy-les-Moulineaux, LGDJ, coll. « Droits africains », 2018, 371 p.

ALMEIDA-TOPOR (d'), Hélène, LAKROUM, Monique et SPITTLER, Gerd (dir.),

- *Le travail en Afrique noire, représentations et pratiques à l'époque contemporaine*, Paris, Khartala, 2013, 360 p.

ARNAUD, André-Jean et FARINAS DULCE, Maria José,

- *Introduction à l'analyse sociologique des systèmes juridiques*, Bruxelles, Bruylant, 1998, 378 p.

AUZERO, Gilles, BAUGARD, Dirk et DOCKES, Emmanuel,

- *Droit du travail*, 35^e éd., Paris, Dalloz, 2022, 1982 p.

BA, Mariama,

- *Une si longue lettre*, Les nouvelles éditions africaines, 1979, 131 p.

BAILLARGEON, Normand,

- *Petit cours d'autodéfense intellectuelle*, 2016, 338 p.

BEAUDONNET, Xavier (dir.),

- *Droit international du travail et droit interne, Manuel de formation pour les juges, juristes et professeurs de droit*, Centre international de formation, Turin, 2009, 240 p.

BERGEL, Jean-Louis,

- *Méthodologie juridique*, Paris, PUF, 2e éd., coll. « Thémis Droit », 2001, 453 p.

BEVORT, Antoine et JOBERT, Annette,

- *Sociologie du travail. Les relations professionnelles*, Malakoff, Armand Colin, 2^e éd., 2013, 283 p.

BIDIMA, Jean-Godefroy,

- *La palabre : une juridiction de la parole*, Michalon, 1997, 127 p.

BOBBIO, Norberto et POUTHIER, Jean-Luc, (trad. Gherardi, Sophie),

- *Le futur de la démocratie*, Paris, Seuil, 2007, 300 p.

BOIA, Lucian,

- *Le mythe de la démocratie*, Paris, Belles Lettres, 2002, 168 p.

BORGETTO, Michel,

- *La notion de fraternité en droit public français. Le passé, le présent et l'avenir de la solidarité*, Paris, LGDJ, coll. « Bibliothèque Droit public », t. 170, 1993, 689 p.

BOURGEOIS, Léon,

- *Solidarité*, Paris, Armand-Colin, 1896, 262 p.

BUFFELAN-LANORE, Yvaine, LARRIBAU-TERNEYRE, Virginie,

- *Droit civil : Introduction, Biens, Personnes, Famille*, Paris, Sirey, 20^e éd., 2019, 1242 p.

BUY, Frédéric, LAMOUREUX, Marie, LAMOUREUX, MESTRE, Jacques et RODA, Jean-Christophe,

- *Les principales clauses des contrats d'affaires*, Paris, LGDJ, coll. « Les intégrales, » 2^e éd., 2019, 944 p.

CABRILLAC, Rémy, FRISSON-ROCHE, Marie-Anne, REVET, Thierry (dir.),

- *Libertés et droits fondamentaux*, Dalloz, 13^e éd., 2007, 886 p.

CARBONNIER, Jean,

- *Sociologie juridique*, Paris, PUF, 2016, 416 p.

CASTEL, Robert,

- *La discrimination négative. Citoyens ou indigènes ?*, Paris, Seuil, coll. « La république des idées », 2007, 136 p.
- *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard, coll. « L'espace du politique », 1998, 490 p.

CHAMPEIL-DESPLATS, Véronique,

- *Méthodologies du droit et des sciences du droit*, Paris, Dalloz, coll. « Méthodes du droit », 2016, 432 p.

- *Norberto Bobbio : pourquoi la démocratie ?*, Paris, M. Houdiard, 1^{ère} éd, coll. « Les sens du droit », 2008, 155 p.

CHAMPEIL-DESPLATS, Véronique et LOCHAK, Danièle (dir.),

- *A la recherche de l'effectivité des droits de l'homme*, Paris, Presses universitaires de Paris Nanterre, 2008, 267 p.

CHAUVET, Alain,

- *Méthodes de management : le guide*, Paris, Organisation, 1997, 307 p.

CONAC, Gérard (dir.),

- *Dynamiques et finalités des droits africains*, Actes du colloque de la Sorbonne, « La vie du droit en Afrique », Paris, Economica, 1980, 509 p.

CONSTANTINESCO, Léontin-Jean,

- *Traité de droit comparé, t. 2. La méthode comparative*, Paris, LGDJ, 1974, 412 p.

CORNU, Gérard,

- *Vocabulaire juridique*, Association Henri Capitant, Paris, PUF, 14e éd., coll. « Quadrige », 2022, 1059 p.
- *Droit civil : Introduction – Les personnes – Les biens*, Montchrestien, 12^e éd., Paris, LGDJ, 2005, n° 433-436, 733 p.

DARBON, Dominique et GAUDUSSON, Jean Du Bois (dir.),

- *La création du droit en Afrique*, Paris, Karthala, coll. « Hommes et sociétés », 1997, 496 p.

DIOME, Fatou,

- *Le ventre de l'Atlantique*, Paris, Anne Carrière, 2003, 255 p.

DUPEYROUX, Jean-Jacques, BORGETTO, Michel et LAFORE, Robert,

- *Droit de la sécurité sociale*, Paris, Dalloz, 18e éd., coll. « Précis », 2015, 1297 p.

DURAND, Paul et VITU, André,

- *Traité de droit du travail*, t. III, Dalloz, n° 184, 1956, p. 507.

DURKHEIM, Emile,

- *De la division du travail social*, Paris, PUF, 1893, 468 p.

EBERHARD, Christoph (dir.),

- *Le courage des alternatives*, Paris, Karthala, 2012, 324 p.

FAVOREU, Louis,

- *Droit des libertés fondamentales*, Paris, Dalloz, coll. « Précis », 2000, 563 p.

FONTAINE, Marcel, GHESTIN, Jacques (dir.),

- *La protection de la partie faible dans les rapports contractuels. Comparaisons franco-belges*, t. 261, Paris, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit privé », 1996.

GAMBARO, Antonio, SACCO, Rodolfo, VOGEL, Louis,

- *Le droit de l'Occident et d'ailleurs : Traité de droit comparé*, Paris, LGDJ, 2011, 455 p.

GAY, Laurence,

- *Les droits-créances constitutionnels*, Bruxelles, Bruylant, 2007, 826 p.

GENY, François,

- *Méthode d'interprétation et sources en droit privé positif*, t. 1, (1919), Paris, LGDJ, 2016, 306 p.

GESTIN, Jacques, GOUBEAUX, Gilles et FABRE-MAGNAN, Muriel,

- *Traité de droit civil. Introduction générale*, Paris, LGDJ, 4^e éd., 1994, 653 p.

GOLAY, Christophe et ÖZDEN, Melik,

- *Le droit à l'alimentation, un droit humain fondamental stipulé par l'ONU et reconnu par des traités régionaux et de nombreuses constitutions nationales*, CETIM, coll. « Programme Droits Humains du Centre Europe - Tiers Monde », 2005, 55 p.

GONIDEC, Pierre François (dir.),

- *L'Etat moderne, Horizon 2000 : aspects internes et externes, Mélanges offerts à P-F. Gonidec*, Paris, LGDJ, 1985, 543 p.

GONIDEC, Pierre François et HIRSCH, Martin,

- *Les droits africains : évolutions et sources*, Paris, LGDJ, 2^e éd., 1976, 290 p.
- *Droit du travail des territoires d'outre-mer*, Paris, LGDJ, 1958, 743 p.

HERMET, Guy,

- *Le peuple contre la démocratie*, Paris, Fayard, coll. « L'espace du politique », 1989,

310 p.

IRIBARNE (d'), Philippe,

- *Culture et mondialisation, gérer au-delà des frontières*, Paris, Seuil, coll. « Points, Séries Essais », 2002, 357 p.

ISSA-SAYEGH, Joseph et N'DIAYE, Birane (dir.),

- *Droit du Travail sénégalais*, L.G.D.J.-N.E.A., 1987, 732 p.
- *Encyclopédie juridique de l'Afrique. Droit des relations professionnelles (Travail, sécurité sociale et fonction publique)*, vol. 8, Nouvelles éditions africaines, Abidjan, 1982, 508 p.

KAMTO, Maurice (dir.),

- *La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et le protocole y relatif portant création de la Cour africaine des droits de l'homme. Commentaire article par article*, Bruxelles, Bruylant, 2011, 1628 p.

KERBOURC'H, Jean-Yves, CHAUCHARD, Jean-Pierre et WILLMANN, Christophe,

- *Droit de la sécurité sociale*, Paris, LGDJ, 9e éd, coll. « Manuel », 2020, 870 p.

KESSLER, François,

- *Droit de la protection sociale*, Paris, Dalloz, 8^e éd., 2022, 898 p.

KELSEN, Hans (traduit par EISENMANN Charles),

- *Théorie pure du droit*, Dalloz, Paris, 2^e éd., 1962), Belgique-Paris, Bruylant-LGDJ, 1999, 367 p.

KIEMDE, Paul,

- *Droit du travail et de la sécurité sociale*, Ouagadougou, Université Ouaga 2, coll. « Précis de Droit Burkinabè », 2006, 657 p.

KI-ZERBO, Joseph,

- *A quand l'Afrique ? Entretien avec René Holenstein*, Nouvelle édition, Ivry-sur-Seine Lausanne [Abidjan], les Éditions de l'Atelier-les Éditions ouvrières-Éditions d'En bas-Éditions Éburnie, 2013, 239 p.

KOUDOUGOU, Jean-Paul (dir.),

- *De la Haute-Volta d'hier au Burkina Faso d'aujourd'hui : un siècle de patrimoine culturel*, Séminaire du 9 novembre 2017, Paris, Maisonneuve & Larose, nouvelles éditions : Hémisphères, coll. « Patrimoines africains », 2018, 170 p.

LABORDE, Jean-Pierre,

- (dir.) *Des liens et des droits : mélanges en l'honneur de Jean-Pierre Laborde*, Paris, Dalloz, coll. « Études, mélanges, travaux », 2015, 951 p.
- *Manuel de droit de la sécurité sociale*, Paris, PUF, 1^{ère} éd., coll. « Thémis », 2005, 547 p.

LAPLANTINE, François,

- *L'anthropologie*, Paris, Payot et Rivages, coll. « Petite bibliothèque Payot », 1995, 223 p.

LASCOUMES, Pierre,

- *Dictionnaire encyclopédique de sociologie et de théorie droit*, Paris, LGDJ, 1993, 758 p.

LEMESLE, Raymond,

- *Le droit du travail en Afrique francophone*, Paris, EDICEF, coll. « Universités francophones », 1989, 287 p.

LE CROM, Jean-Pierre (dir.),

- *Deux siècles de droit du travail*, Paris, Les éditions de l'Atelier-Les éditions ouvrières, 1998, 287 p.

LE GOFF, Jacques,

- *Du silence à la parole*, Rennes, PUR, 4^e éd., 2019, 683 p.

LE ROY, Etienne,

- *Les africains et l'institution de la justice : entre mimétismes et métissages*, Paris, Dalloz, coll. « Etats de droits », 2004, 283 p.
- *Le jeu des lois. Une anthropologie « dynamique » du Droit*, Paris, LGDJ, coll. « Droit et Société », 1999, 414 p.

LECAILLON, Jacques,

- *Les incidences économiques et financières du Code du travail : contribution à l'étude*

des revenus dans les territoires d'Outre-mer, Dakar, Grande imprimerie africaine, 1954, 41 p.

LINTON, Ralph,

- *Le fondement culturel de la personnalité*, Paris, Dunod, 1991, 138 p.

LOCHAK, Danièle,

- *Le droit et les paradoxes de l'universalité*, Paris, PUF, coll. « Les voies du droit », 2010, 256 p.

LOKIEC, Pascal,

- *Droit du travail*, Paris, PUF, coll. « Themis », 2022, 1004 p.
- *Contrat et pouvoir*, Paris, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit privé », 2021, 318 p.

LOWIE, Robert,

- *Histoire de l'ethnologie classique, des origines à la seconde guerre mondiale*, (traduit de l'anglais par GREMONT, H.), Paris, Payot, coll. « Petite bibliothèque Payot », 1991, 263 p.

LYON-CAEN, Gérard et PELISSIER, Jean,

- *Les grands arrêts du droit du travail*, Paris, Sirey, 1978, 992 p.

MARUANI, Margaret et REYNAUD, Emmanuèle,

- *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 1993, 128 p.

M'BAYE, Kéba,

- *Les droits de l'homme en Afrique*, Paris, Pedone, 22e éd., 002, 386 p.

M'BAYE, Saliou,

- *Histoire des institutions coloniales françaises en Afrique de l'Ouest (1816-1960)*, Dakar, 1991, 339 p.

M'BOKOLO, Elikia,

- *Afrique noire. Histoire et civilisations. Du XIXe siècle à nos jours*, t. 2, Paris, HATIER-AUF, 3^e éd., 2008, 587 p.
- *L'Afrique au XXe siècle. Le continent convoité*, Paris, Seuil, 1985, 356 p.

MADIEGA, Yénouyaba Georges et NAO, Oumarou (dir.),

- *Burkina Faso : cent ans d'histoire, 1895-1995*. Actes du premier colloque international sur l'histoire du Burkina, Ouagadougou, 12-17 décembre 1996, Paris, Karthala, coll. « Hommes et sociétés », 2003, t. 1, et t. 2, 2206 p.

MARAIS du, Bertrand, BLANCHET, Didier, DORBEC, Anna et alii,

- *Des indicateurs pour mesurer le droit ? Les limites méthodologiques des rapports Doing business*, Paris, LDF, 2006, 160 p.

MAUGENEST, Denis et POUGOUE, Paul-Gérard (dir.),

- *Droits de l'homme en Afrique centrale : colloque régional de Yaoundé, 9-11 novembre 1994*, Yaoundé, Cameroun - Paris, Presses de l'UCAC, Karthala, coll. « Hommes et sociétés », 1996, 283 p.

MENY, Yves (dir.),

- *Les politiques du mimétisme institutionnel : la greffe et le rejet*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques politiques », 1993, 285 p.

MEYNAUD, Jean et SALAH-BEY, Anisse,

- *Le syndicalisme africain*, Paris, Payot, 1963, 266 p.

MISSE, Hermann,

- *Le droit international du travail en Afrique : le cas du Cameroun*, Paris, L'Harmattan, coll. « Droits et sociétés », 1987, 263 p.

NICOLAS, Emeric et GOLTZBERG, Stefen,

- *L'assimilation en droit : essai de philosophie de la technique juridique*, Paris, Dalloz, 2022, 300 p.

NDIAYE, Isaac Yankhoba,

- *Cours de droit du travail*, manuscrit, 2020, 115 p.

OLIVIER de SARDAN, Jean-Pierre,

- *La revanche des contextes. Des mésaventures de l'ingénierie sociale, en Afrique et au-delà*, Paris, Karthala, 494 p.

OLSZAK, Norbert,

- *Histoire du droit du travail*, Paris, Economica, 2011, 135 p.

OTIS, Ghislain (dir.),

- *Méthodologie du pluralisme juridique*, Paris, Karthala, 2012, 284 p.

PARMENTIER, Jean Marie,

- *Zone franc en Afrique : fin d'une ère ou renaissance ?*, Paris, L'Harmattan, 1996, 212 p.

PAUGAM, Serge, (dir.),

- *Repenser la solidarité*, Paris, PUF, 2007, 976 p.
- *L'exclusion : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 1996, 583 p.

PECES-BARBA MARTINEZ, Gregorio, (traduit par PELE, A.),

- *Théorie générale des droits fondamentaux*, LGDJ, coll. « Doit et société », 2004, 497 p.

PELISSIER, Jean, LYON-CAEN, Antoine, JAEMMAUD, Antoine et DOCKES, Emmanuel,

- *Les grands arrêts du droit du travail*, 4e éd., Paris, Dalloz, 2008, 970 p.

PERROT, Claude-Hélène et FAUVELLE-AYMAR, François-Xavier (dir.),

- *Le retour des rois. Les autorités traditionnelles en Afrique contemporaine*, Paris, Karthala, coll. « Hommes et sociétés », 2003, 568 p.

PESQUINE Elsa et WOLMARK, Cyril,

- *Droit du travail*, Paris, Dalloz, coll. « Hypercours », 13^e éd., 2020, 852 p.

PETIT, Franck,

- *Droit des relations individuelles de travail, les différents contrats de travail, formation, exécution, rupture*, Paris, Galiano éditeur, 2007, 306 p.

PIC, Paul,

- *Traité élémentaire de législation industrielle. Les lois ouvrières* [1894], Paris, LGDJ/Arthur Rousseau, 1922, p. 929.

PLANTEY, Alain et PLANTEY, Marie-Cécile,

- *La Fonction publique*, Traité, Paris, LexisNexis, 3^e éd., 2012, p. 345.

POLANYI, Karl,

- *The great transformation*, (1^e éd., 1944, traduit en français), *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Paris Gallimard, 1983, 467 p.

RAY, Jean-Emmanuel,

- *Droit du travail : droit vivant*, Wolters Kluwer, 28^e éd., 2019, 806 p.

REY, Alain et MORVAN, Danièle (dir.),

- *Dictionnaire culturel en langue française*, Dictionnaires Le Robert, Paris, 2005.

REY, Alain (dir.),

- *Dictionnaire historique de la langue française*, Dictionnaires Le Robert, Paris, 2010

REYNAUD, Jean-Daniel,

- *Sociologie des conflits du travail*, Paris, PUF, 1982, 390 p.

RIPERT, Georges,

- *Les forces créatrices du droit*, Paris, LGDJ, 1955, 372 p.

RIVERO, Jean, et SAVATIER Jean,

- *Droit du travail*, Paris, PUF, Coll. « Thémis », 13^e éd., 1993, 646 p.

RIVERO, Jean et VEDEL, Georges,

- *Les problèmes économiques et sociaux et la Constitution du 27 oct. 1946*, coll. « Droit social », Fascicule XXXI, 1947.

ROMAN, Diane,

- *Le droit public face à la pauvreté*, t. 221, Paris, LGDJ, coll. « Bibliothèque Droit public », 2002, 494 p. [\(hal-01080534\)](#).

ROSANVALLON, Pierre,

- *La nouvelle question sociale : repenser l'Etat-providence*, Paris, Seuil, 2015, 240 p.
- *La crise de l'Etat providence*, Paris, Seuil, 1981, 192 p.

ROUBIER, Paul,

- *Théorie générale du droit, – Histoire des doctrines juridiques et philosophiques des valeurs sociales*, Paris, Sirey, 2^e éd., 1951, rééd. Dalloz, 2005, 334 p.

ROULAND, Norbert,

- *Anthropologie juridique*, Paris, PUF, 1995, 128 p.

SACCO, Rodolfo, GUADAGNI, Marco, ALUFFI BECK-PECCOZ, Roberta et

CASTELLANI, Luca,

- *Le droit africain : anthropologie et droit positif*, Paris, Dalloz, coll. « A droit ouvert », 2009, 566 p.

SACHS, Tatiana,

- *La raison économique en droit du travail. Contribution à l'étude des rapports entre le droit et l'économie*, Paris, LGDJ, 2013, 447 p.

SARR, Felwine,

- *Afrotopia*, Paris, Philippe Rey, 2016, 154 p.

SALA-MOLINS, Louis,

- *Le Code noir ou le calvaire de Canaan*, Paris, PUF, coll. « Quadrige » 1re éd. 2002, 292 p.

SALIS, Robert (dir.),

- *Rendre la justice*, Paris, Calmann-Lévy, 2021, 272 p.

SAWADOGO, Fatimata,

- *De la CEAO à l'UEMOA, ou, La genèse d'une intégration sous-régionale réussie*, Paris, L'Harmattan, coll. « Zoom sur », 2015, 149 p.

SEMBENE, Ousmane,

- *Le mandat*, Paris, Présence africaine, 1966, 190 p.

SERVAIS, Jean-Michel,

- *Droit international du travail*, Bruxelles, Larcier, 2015, 484 p.
- *Les normes internationales du travail*, Paris, LGDJ, 2004, 333 p.

SOTO de, Hernando,

- *Le mystère du capital : pourquoi le capitalisme triomphe en Occident et échoue partout ailleurs*, Paris, Flammarion, 2010, 304 p.
- *L'autre sentier : la révolution informelle dans le tiers monde*, Paris, La Découverte, 1994, 240 p.

SOW-SIDIBE, Amsatou,

- *Le pluralisme juridique en Afrique*, Paris, LGDJ, coll. « Bibliothèque africaine et

malgache », t. 50, 1991, 383 p.

TERRE, François,

- *Introduction générale au droit*, Paris, Dalloz, 8^e éd., 2009, 656 p.

TEYSSIE, Bernard,

- *Droit du travail, Relations collectives*, Paris, LexisNexis, 10^e éd., 2016, 1414 p.

THIAM, Samba,

- *Introduction historique au droit en Afrique*, Paris, L'Harmattan, 2011, 200 p.

TROPER, Michel (dir.),

- *Théorie des contraintes juridiques*, Paris, LGDJ, coll. « La pensée juridique », 2005, 203 p.

TOURNAUX, Sébastien,

- *Droit du travail*, 3^e éd., Paris, Bréal, 2016, 575 p.

THOUVENIN, Jean-Marc et TREBILCOCK, Anne (dir.),

- *Le droit international social, Droits économiques, sociaux et culturels*, Bruyant, 2013, t.1-2, 2072 p.

WEBER, Max,

- *Sociologie du droit*, (traduit GROSCLAUDE, Jacques), Paris, PUF, (1986), 2^e éd., 2013, 324 p.

YONABA, Salif,

- *Les grandes décisions de la jurisprudence burkinabè : Droit administratif*, Ouagadougou, Université Ouaga 2, coll. « Précis de droit burkinabè », 2013, 469 p.

YOUNES, Carole et LE ROY, Etienne,

- *Médiation et diversité culturelle. Pour quelle société ?*, Paris, Karthala, 2002, 307 p.

Ouvrages spéciaux, thèses, monographies

AGALLOPOULOU, Pénélope, ANNOUSSAMY, David, ARBONCANA Aliou et alii (dir.),

- *Réflexions sur le pluralisme familial*, Nanterre, Presses universitaires de Paris Ouest, 2012, 242 p.

AGBODJAN, Tétévi Dodzi Francis-Didier,

- *Le droit à la protection sociale en Afrique subsaharienne francophone : quelles solidarités ?*, thèse droit, Grenoble, Université Pierre Mendès France, 2002, 545 p.

AGOSTINI, Jean-Philippe,

- *La condition des travailleurs en Afrique occidentale française depuis le vote de la loi du 11 avril 1946*, thèse droit, Université de Montpellier, 1950, 146 p.

AHIZI, Paul Akoi,

- *Droit du travail et de la prévoyance sociale en Côte-D'Ivoire*, Abidjan, CEDA, 1975, 286 p.

AKA, Narcisse, FENON, Alain et TCHAKOUA, Jean-Marie,

- *Le nouveau droit de l'arbitrage et de la médiation en Afrique (Ohada)*, Paris, LGDJ, 2018, 371 p.

ALAOUI HASSANI ATLAS, Amina,

- *Recherche sur les formes juridiques d'emploi au Maroc*, thèse droit, Université Paris Nanterre, 1985, 232 p.

ALENDIA-DEMOUTIEZ, Juliette,

- *Les mutuelles de santé dans l'extension de la couverture maladie au Sénégal : une lecture par les conventions et l'économie sociale et solidaire*, thèse sciences et technologies, Université Lille 1, 2016, 432 p.

ALIPRANTIS, Nikitas,

- *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes*, Paris, LGDJ, 1980.

AUVERGNON, Philippe,

- *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*, Paris, L'Harmattan, 2014, 282 p.
- *L'effectivité du droit du travail : A quelles conditions ?* Actes du séminaire international de droit comparé du travail, des relations professionnelles et de la sécurité sociale, Bordeaux, Comptrasec, 2006, 371 p.

- *Recherche sur les attributions de l'inspection du travail et de l'emploi : évolution en droit du travail*, thèse de droit, Université Bordeaux I, 1981, 429 p.

AUVERGNON, Philippe et BADEL, Maryse (dir.),

- *Relations individuelles de travail et fait familial : approches nationales et comparées autour de la Méditerranée*, Bordeaux, Presses universitaires de Bordeaux, 2016, 254 p.

AUVERGNON, Philippe, BOKALI, Victor-Emmanuel et alii (dir.),

- *L'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur du Professeur Paul-Gérard. POUGOUE*, Paris, Wolters Kluwer, 2014, 653 p.

AUVERGNON, Philippe, et KENOUKON Chrysal (dir.),

- *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris, L'Harmattan, 2018, 493 p.

AYIMPAM, Sylvie (dir.),

- *Aux marges des règles et des lois : régulations informelles et normes pratiques en Afrique*, Paris, L'Harmattan, 2019, 330 p.

BARON, Olivier,

- *Contribution à l'analyse du marché du travail en république de Côte d'Ivoire*, thèse droit, Université Bordeaux-I, 1991, 411 p.

BARTHELEMY, Jacques et CETTE, Gilbert,

- *Travailler au XXIe siècle : l'ubérisation de l'économie ?*, Paris, Odile Jacob, 2017, 134 p.

BAUDUIN, Bérénice,

- *La constitutionnalisation du droit du travail – Étude d'une dynamique contemporaine*, Paris, LGDJ, 2021, 640 p.

BENJAMIN, Nancy, MBAYE, Ahmadou Aly, DIOP, Ibrahima Thione et alii (dir.),

- *Les entreprises informelles de l'Afrique de l'Ouest francophone : taille, productivité et institutions*, Paris- Montreuil, Pearson, 2012, 273 p.

BENJELLOUN, Maria,

- *Les enjeux de la prévoyance sociale au Maroc*, thèse droit, Université de Perpignan,

2004, 373 p.

BENTO DE CARVALHO, Lucas,

- *L'apport du droit du travail à la théorie générale de l'acte juridique*, (thèse droit, Université de Bordeaux, 2015), Paris, LGDJ, 2018, 552 p.

BOCQUILLON, François,

- *La dérogation en droit du travail*, thèse de droit, Université Strasbourg III, 1999.

BONI, Bio Bienvenu,

- *Handicap et travail : étude comparée des systèmes juridiques français et béninois*, thèse droit, Université de Bordeaux et Université d'Abomey-Calavi, 2022, 560 p.

BOULMIER, Daniel,

- *Preuve et instance prud'homale : à la recherche d'un procès équitable*, Paris, LGDJ, 2002, 682 p. [⟨halshs-00936945⟩](#)

BURNEL, Patrick,

- *Travail à domicile, télétravail droits et obligations de l'entreprise et du salarié*, Paris, Liaisons, 2012, 302 p.

CABANES, Robert, COPANS, Jean et SELIM, Monique,

- *Salariés et entreprises dans les pays du Sud. Contribution à une anthropologie politique*, Paris, Karthala – Orstom, 1995, 458 p.

CANUT, Florence,

- *L'ordre public en droit du travail*, thèse droit, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 2004, (version publiée) Paris, LGDJ, 2007, 513 p.

CASALE, Giuseppe, (dir.),

- *The employment relationship : a comparative overview*, Oxford : Geneva, Hart Pub., International Labour Office, 2011, 322 p.

CARBONNIER, Jean,

- *Flexible droit. Pour une sociologie du droit sans rigueur*, LGDJ, Paris, 10^e éd., 2013, 496 p.

CHALARON, Yves,

- *Négociation et accords collectifs d'entreprise*, Litec, Paris, 1990, 429 p.

COEURET, Alain (dir.),

- *Les frontières du salariat*, Actes du colloque, Paris, Dalloz, 1996, 263 p.

COQUERY-VIDROVITCH, Catherine,

- *Afrique Noire, Permanence et rupture*, Paris, L'Harmattan, 1993, 450 p.

COULIBALY, Fassoun,

- *Dialogue social au Mali : réalités et enjeux*, thèse droit, Université de Bordeaux, version publiée, Paris, L'Harmattan, 2019, 560 p.

COUTURIER, Gérard,

- *Traité de droit du travail, t. 2 : Les relations collectives de travail*, Paris, PUF, (1994 et 1996), coll. « Droit fondamental », 2001, 568 p.

DAKOURY, Kouka Joseph,

- *La stabilité de l'emploi en droit social ivoirien*, thèse droit, Université de Bordeaux, 2019, 534 p.

DAVIDSON, Basil,

- *L'Afrique au XXe siècle (l'éveil et les combats du colonialisme africain)*, Paris, J. A., 1980, 106 p.

DAUGAREILH, Isabelle et BADEL, Maryse (dir.),

- *La sécurité sociale : universalité et modernité : approche de droit comparé*, Paris, Pedone, 2019, 575 p.

DEFOURNY, Jacques, DEVELTERE, Patrick et FONTENEAU, Bénédicte (dir.),

- *L'économie sociale. Coopération Nord-Sud et Développement*, Jalons, Bruxelles, De Boeck Université, coll. « Ouvertures économiques », 1999, 278 p.

DELAVALLADE, Clara,

- *Corruption publique : facteurs institutionnels et effets sur les dépenses publiques*, thèse économies et finances, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 2007, 294 p.

DEMIR, Fevzi,

- *Le rôle de la législation et des conventions collectives dans le développement du système*

de relations professionnelles des pays en voie de développement (pays d'Afrique, pays d'Asie et Turquie), thèse droit, Université d'Aix-Marseille II, 1975, 502 p.

DE DRAVO-ZINZINDOHOUE, Marie-José,

- *La mise en place d'un droit uniforme du travail dans le cadre de l'OHADA*, thèse droit, droit, Université de Reims Champagne-Ardenne, Atelier National de Reproduction des Thèses (ANRT), 2009, 562 p.

DIAKITE, Maïmouna,

- *Efficacité et harmonisation des politiques fiscales : cas de la zone UEMOA*, thèse économie, Clermont Auvergne, 2020, 161 p.

DIBY DEU, Thérèse,

- *Les conflits du travail en Côte d'Ivoire*, thèse droit, Université de Montpellier I, 1981, 371 p.

DIOP, Mayemouna,

- *La flexibilité de l'emploi en droit du travail français et sénégalais*, thèse droit, Université Pierre Mendès France Grenoble, 1996, 437 p.

DIOUF, Ndiaw, NIANG, Mohamed Bachir et DIOUF, Abdoul Aziz (dir.),

- *Le droit africain à la quête de son identité. Mélanges offerts au Professeur Isaac Yankhoba Ndiaye*, Dakar, L'Harmattan, 2021, 1220 p.

DIRRINGER, Josépha,

- *Les sources collectives de la représentation collective des salariés*, Paris, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », 2015, 572 p.

DJADE, Komi,

- *L'économie informelle en Afrique subsaharienne*, Paris, L'Harmattan, coll. « Études africaines », 2011, 247 p.

DJE, Yao Séverin,

- *Le sort des travailleurs face aux difficultés de l'entreprise en droit ivoirien à la lumière du droit français*, thèse Université de Bordeaux, 2017, 560 p.

DOCKES, Emmanuel, AUZERO, Gilles, BAUGARD, Dirk et alii, GR-PACT,

- *Proposition de code du travail*, Paris, Dalloz, 2017, 399 p.

DOUCOURE, Bakary,

- *Travailleurs « informels » et travailleurs « protégés » à l'épreuve des précarités professionnelles : précarité « informelle », précarité « formelle » et précarité au Sénégal*, thèse droit, Université Paris Descartes, 2006, 437 p.

DRIGUEZ, Laetitia,

- *Droit social et droit de la concurrence*, thèse droit, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 2005, (version publiée) FEC/Bruylant, 2006, 765 p.

EDIMO NANA, Ferdinand Laffitte,

- *Droit du travail et données socio-économiques en Afrique noire francophone : l'exemple du Cameroun*, thèse droit, Université Bordeaux-I, 1994, 650 p.

ELA, Jean-Marc,

- *Travail et entreprise en Afrique. Les fondamentaux sociaux de la réussite économique*, Paris, Karthala, 2006, 316 p.
- *Innovations sociales et renaissance de l'Afrique noire, Les défis du « monde d'en bas »*, Paris, L'Harmattan, 2000, 422 p.

EMANE, Augustin,

- *La CNSS et le problème médical : Essai sur le caractère ambigu de la sécurité sociale au Gabon*, thèse droit, Université Nantes, 1992.

ETEKA YEMER, Valère,

- *La charte africaine des droits de l'homme et des peuples*, Paris, L'Harmattan, 1996, 477 p.

FALL, Babacar,

- *Le travail au Sénégal au XXe siècle*, Paris, Karthala, coll. « Hommes et sociétés », 2011, 320 p.
- *Le travail forcé en Afrique-Occidentale française, 1900-1946*, Paris, Karthala, coll. « Hommes et sociétés », 1993, 346 p.

FAURE, Yves-A., LABAZEE, Pascal (dir.),

- *Petits patrons africains : entre l'assistance et le marché*, Paris, Karthala, coll.

« Hommes et sociétés », 2000, 647 p.

FICQUET, Eloi,

- *Salariats d'en bas*, Paris, EHESS, *Cahiers d'études africaines*, 2022, 427 p.

FREYSSINET, Jacques,

- *Le concept de sous-développement*, Paris, Mouton, vol. 1, 1966, 368 p.

FONTENEAU, Gérard, MADOUNGA, Noël et LINARD, André,

- *Histoire du syndicalisme en Afrique*, Paris - Charleroi, Karthala, 2004, 174 p.

FOURCADE, Cécile,

- *L'autonomie collective des partenaires sociaux. Essai sur les rapports entre démocratie politique et démocratie sociale*, Paris, LGDJ, coll. « Bibliothèque de Droit social », 2006, 506 p.

GALY, Marion,

- *Le pluralisme juridictionnel en droit du travail*, Paris, LGDJ, 2020, 390 p.

GAMET, Laurent,

- *Le droit du travail ivoirien*, Paris, L'Harmattan, coll. « Études africaines », 2018, 179 p.

GARDES, Delphine,

- *La notion de travail : essai et enjeux d'une définition juridique*, Paris, LGDJ, 2012, 670 p.

GASSAMA, Absa,

- *Marché du travail et structuration d'un groupe professionnel : le cas des travailleuses domestiques du Sénégal*, thèse sociologie, Centre Maurice Halbwachs, 2012, 531 p.

GAUDU, François,

- *L'emploi dans l'entreprise privée. Essai de théorie juridique*, thèse droit, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 1986.

GERRY, Rodgers, LEE, Eddy, LEE, Swepston et VAN DAELE, Damien,

- *L'Organisation internationale du travail et la quête de justice sociale, 1919-2009*, Genève, BIT, 2009, 272 p.

GOUDERT, Céline,

- *Réflexions sur le concept de fundamentalité en droit public français*, thèse droit, Université Auvergne-Clermont-Ferrand I, 2011, 481 p.

GOUDOU, Apollinaire,

- *Analyse juridique du concept de travail décent*, thèse droit, Université de Poitiers, 2016, 485 p.

GUERIN, Serge,

- *La solidarité, ça existe ... et en plus, ça rapporte !*, Paris, Michalon, 2013, 218 p.

GUYOT-CHAVANON, Corinne,

- *L'entraide en droit privé*, thèse droit, Université Bordeaux-IV, 2003, 504 p.

HE, Linxin,

- *Droits sociaux fondamentaux et droits de l'Union Européenne*, thèse droit, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 2017, 648 p.

HIRSCH, Martin,

- *Le droit du travail en Afrique : Afrique francophone au sud du Sahara, t. 1 : Le contrat de travail*, EDIENA, Paris, 1987, 287 p.
- *Le droit du travail en Afrique : Afrique francophone au sud du Sahara, t. 2 : Salaire, congés payés et voyages, représentants du personnel, juridictions du travail*, Paris, EDIENA, 1976, 460 p.

IBRIGA, Luc Marius,

- *Le partenariat Europe-Afrique et les intégrations régionales*, Rencontres européennes t. 19, Paris, Bruylant, 2013, 430 p.

IRIART, Pierre,

- *Le travail salarié : cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail : réglementation*, Paris, Ellipses, 2006, 256 p.

JACUBOWIS, Muriel,

- *Evaluation de politique publique : les retraites non-contributives dans les pays en développement*, thèse économie, Université de Lille, 2013, 326 p.

JAVILIER, Jean-Claude,

- *Recherche sur les conflits du travail*, thèse Bordeaux, 1975.

JEANSEN, Emeric,

- *L'articulation des sources du droit. Essai en droit du travail*, thèse de droit, Université Paris II Panthéon-Assas, (version publiée) Paris, Economica, 2008, 454 p.

KAGAMBEGA, Toussiida Marcel,

- *Le rôle des Etats du Sud dans l'encadrement des migrations Sud-Nord et Sud-Sud : l'exemple de l'Afrique de l'ouest*, thèse droit, Université de Bordeaux, 2016, 447 p.

KATOU-KOUAMI, Ako,

- *Étude critique du droit togolais des conditions de travail*, thèse droit, Université Bordeaux-IV, 1996, 313 p.

KAUFMANN, Otto,

- *La Sécurité sociale dans les relations entre la France et les pays d'Afrique noire au sud du Sahara*, thèse droit, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 1987.

KEITA Diene,

- *Droit international et développement durable en Afrique. Le bilan mitigé des OMD et des partenariats pour le développement*, thèse droit, Université Paris I Panthéon Sorbonne, 2014, 293 p.

KENOUKON, Chrysal,

- *L'effectivité des principes et droits fondamentaux de l'OIT en Afrique francophone de l'ouest : autour et alentours du droit béninois*, thèse droit, Université catholique de Louvain, 2011, 464 p.

KONE, Assata,

- *Précarité et droit social ivoirien*, thèse droit, Université Paris Nanterre, 2011, 481 p.

KONE, Oumar,

- *Contribution à l'étude d'un droit du travail adapté à l'Afrique subsaharienne francophone à travers l'exemple des Etats d'Afrique de l'Ouest*, thèse droit, Université Toulouse 1 Capitole, 2010, 524 p.

KORICHE, Mahammed Nasr-Eddine,

- *Transformations du droit algérien du travail : entre statut et contrat*, thèse droit, Université Bordeaux-IV, 2008, 632 p.

KOUADIO BENIE, Marcel,

- *Le marché du travail du secteur moderne en Côte d'Ivoire : de la rigidité à la flexibilité*, thèse droit, Université Bordeaux-I, 1995, 216 p.

KOUAKOU, David Koffi,

- *Dialogue social en Côte d'Ivoire*, thèse droit, Université de Bordeaux, 2020, 476 p.

KWEMO, Stéphanie,

- *L'OHADA et le secteur informel : l'exemple du Cameroun*, thèse droit, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 2011, (version publiée) Bruxelles, Larcier, coll. « Droit économie internationale », 2012, 453 p.

KANE, Abdoulaye Elimane,

- *Tontines, caisses de solidarité et banquiers ambulants : univers des pratiques financières informelles en Afrique et en milieu immigré africain en France*, Paris, L'Harmattan, coll. « Études africaines », 2010, 249 p.

LACHIEZE, Albert,

- *Droit romain. Du Pécule de l'esclave en droit français*, thèse Toulouse, Hachette, éd. 1866, rééd. BnF, (s. d.), 203 p.

LACOSTE-MARY, Valérie,

- *Droit social international*, Paris, Ellipses, 2007, 126 p.

LAM, Abdoulaye Elhousseinou,

- *Les pratiques informelles en Afrique subsaharienne : contribution à une théorie juridique de l'informel*, thèse droit, Université de Perpignan, 2006, 443 p.

LAMANTHE Annie (dir.),

- *Vers de nouvelles figures du salariat : entre trajectoires individuelles et contextes sociétaux*, Aix-en-Provence, Presses universitaires de Provence, coll. « Travail & gouvernance », 2016, 182 p.

LAPEYRE, Frédéric et BARUSSAUD, Simon (dir.),

- *La formalisation vue d'en bas : enjeux pour la transition vers l'économie formelle*, Louvain-la-Neuve, Académia-L'Harmattan, coll. « Espace Afrique », n°22, 2019, 348 p.

LAPEYRE, Frédéric et LEMAITRE, Andreia (dir.),

- *Politiques publiques et pratiques de l'économie informelle en Afrique subsaharienne*, Louvain-La-Neuve, L'Harmattan, coll. « Espace Afrique », n°14, 2014, 292 p.

LARRAZET, Coralie,

- *La solidarité dans la protection sociale des travailleurs non-salariés*, thèse droit, Université de Lorraine, 2021, 623 p.

LAUTIER, Bruno,

- *L'économie informelle dans le tiers monde*, Paris, La Découverte, 1994, version, 2004, 114 p.

LAUTIER, Bruno, DE MIRAS, Claude, et MORICE, Alain,

- *L'Etat et l'informel*, Paris, L'Harmattan, 1991, 211 p.

LESPEDES, Jean-Louis (dir.),

- *Les pratiques juridiques, économiques et sociales informelles. Actes du Colloque international de Nouakchott, 8 - 11 décembre 1988*, Orléans, PUF, coll. « Université d'Orléans », n°11, 1991, 559 p.

LE CROM, Jean-Pierre et BONINCHI, Marc (dir.),

- *La chicotte et le pécule : les travailleurs à l'épreuve du droit colonial français (XIXe-XXe siècles)*, Rennes, PUR, 2021, 332 p.

LE ROY, Etienne,

- *Les africains et l'institution de la justice, entre mimétismes et métissages*, Dalloz, 2004, 320 p.

LEROY, Yann,

- *L'effectivité du droit au travers d'un questionnaire en droit du travail*, Paris, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », n°55, 2011, 493 p.

LYON-CAEN, Gérard,

- *Le droit du travail : une technique réversible*, Paris, Dalloz, coll. « Connaissance du droit », 1995, 99 p.
- *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990, 208 p.

MARCHAND, Geneviève,

- *Économie informelle au Sénégal. Logique de fonctionnement de quelques entreprises informelles à Saint-Louis*, Mémoire de maîtrise en sociologie, Université de Laval, Québec, 2005, 130 p.

MARTIN, Anne-Cécile,

- *L'imputation des risques entre contractants*, Paris, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit privé », 2009, 382 p.

MASSOMA, Jean,

- *L'influence des Etats africains sur l'action de l'Organisation internationale du travail*, thèse droit, Université Panthéon-Assas, 1997, 397 p.

MAYOUKOU, Célestin,

- *Le système des tontines en Afrique : un système bancaire informel : le cas du Congo*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques économiques », 1994, 143 p.

MAZUYER, Emmanuelle,

- *L'harmonisation sociale européenne : processus et modèle*, Bruxelles, Bruylant, coll. « Travaux du CERIC », 2007, 358 p.

MEDA, Dominique,

- *Le travail*, Paris, PUF, 6^e éd., 2018, 128 p.
- *Le travail une valeur en voie de disparition ?*, Paris, Flammarion, 2010, 395 p.
- *Qu'est-ce que la richesse ?*, Paris, Aubier, coll. « Alto », 1999, 423 p.

MEDA, Dominique et VENDRAMIN, Patricia,

- *Réinventer le travail*, Paris, Presses universitaires de France, 2013, 264 p.

MENDOUME, Charles,

- *Contribution à l'analyse des modes de financement des organismes de sécurité sociale des pays francophones membres de la zone CIPRES : le cas du Gabon*, thèse droit,

Université Omar Bongo, 2013, 523 p.

MEYER, Nadège,

- *L'ordre public en droit du travail. Contribution à l'étude de l'ordre public en droit privé*, LGDJ, 2006, 392 p.

MIALON, Marie-France,

- *Les pouvoirs de l'employeur*, Paris, LGDJ, coll. « Droit privé », 1996, 156 p.

MIGAN, Jacques,

- *Le traitement juridique des conditions de travail : le temps de travail dans les pays de l'Afrique noire francophones*, thèse droit, Université Paris Nanterre, 1986, 253 p.

MORIN, Marie-Laure,

- *Le droit des salariés à la négociation collective : principe général du droit*, Paris, LGDJ, 1994, 681 p.

MOULIER BOUTANG, Yann,

- *De l'esclavage au salariat : économie historique du salariat bridé*, Paris, PUF, coll. « Actuel Marx confrontation », 1998, 765 p.

MOUSSERON, Pierre,

- *Droit des usages*, Paris, LexisNexis, 2021, 390 p.

MURARD, Numa,

- *La protection sociale*, Paris, La Découverte, 2004, 128 p.

MUSSIÉ, Aurélie,

- *Les périmètres du droit du travail*, thèse droit, Université de Lorraine, 2016, 647 p.

MUSSO, Pierre et SUPIOT, Alain (dir.),

- *Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain ?*, Paris, Hermann, 2018, 523 p.

NAZIH, Mamoun,

- *Les activités informelles urbaines non localisées en droit marocain*, thèse droit, Université de Perpignan, 2005, 518 p.

NDIAYE, Alfred Inis,

- *Les relations professionnelles en Afrique de l'Ouest : Acteurs, conflits, négociations et régulations au Sénégal*, Paris, L'Harmattan, 2017, 288 p.

NDIAYE, Cheikh Abdou Wakhab,

- *Droit des entreprises individuelles*, Dakar, L'Harmattan, 2018, 397 p.

NIANG, Mohamed Bachir,

- *La condition juridique des professionnels du spectacle : étude en droit français et sénégalais*, thèse droit, Université Bordeaux-IV, 2007, 524 p.

NIANG, Mouhamadou Lamine,

- *Le droit de la sécurité sociale des Etats membres de l'Union Économique Monétaire Ouest-Africaine, au regard des normes de l'Organisation Internationale du Travail : étude de droit comparé*, thèse droit, Université de Montpellier, 2010.

NICOD, Cécile,

- *L'obligation de négocier dans les relations collectives du travail*, thèse Lyon II, 1999.

NIVARD, Carole et SUDRE, Frédéric,

- *La justiciabilité des droits sociaux : étude de droit conventionnel européen*, Bruxelles, Bruylant, coll. « Droit de la convention européenne des droits de l'homme », n°3, 2012, 807 p.

OLIVIER de SARDAN, Jean-Pierre Olivier et BLUNDO, Giorgio,

- *Etat et corruption en Afrique. Une anthropologie comparative des relations entre fonctionnaires et usagers (Benin, Niger, Sénégal)*, Paris, Karthala, 374 p.

OLIVIER de SARDAN, Jean-Pierre et RIDDE, Valéry (dir.),

- *Une politique publique de santé et ses contradictions. La gratuité des soins au Burkina Faso, au Mali et au Niger*, Paris, Karthala, 2014, 480 p.

OLIVIER, Jean-Michel, FAVENNEC-HERY, Françoise, COUTURIER, Gérard et alii (dir.),

- *La négociation collective. Actes de colloques*, Paris, Panthéon-Assas, 2004, 118 p.

OHOUCHE, Clotilde,

- *L'assurance maladie universelle (AMU) en Côte d'Ivoire : enjeux, pertinence et*

stratégie de mise en œuvre, Paris, L'Harmattan, 2015, 176 p.

OUAISSI, Haïba,

- *Le travail de demain : rénovation ou révolution*, Issy-les-Moulineaux, LGDJ-Lextenso, coll. « Forum », 2014, 230 p.

OUEDRAOGO, Jean-Bernard et FOFANA, Habibou (dir.),

- *Travail et société au Burkina Faso : technique, innovation, mobilisation*, Paris, L'Harmattan, coll. « Études africaines », 2009, 247 p.

PANIER, Elise,

- *L'Etat et les relations de travail au Togo*, thèse droit, Université de Bordeaux, 2012, 642 p.

PASQUIER, Thomas,

- *L'économie du contrat de travail*, Paris, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », 2010, 419 p.

PAUGAM, Serge,

- *Le salarié de la précarité : les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, 1^{ère} éd., Paris, PUF, coll. « Le lien social », 2000, 437 p.

PICARD, Marc,

- *Le droit à. Étude de législation française*, thèse droit, (version publiée) Paris, Economica, 2006, Préf. Michelle Gobert, 566 p.

PERCHER, Camille,

- *Le concept de travail décent à l'épreuve du droit de l'Union européenne*, thèse droit, Université Lumière Lyon II, 2017, 775 p.

PERES-DOURDOU, Cécile,

- *La règle supplétive*, préf. VINEY Geneviève, Paris, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit privé », 2004, 704 p.

PESKINE, Elsa,

- *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », n°45, 2008, 363 p.

PETIT, François (dir.),

- *Le règlement amiable des différends sociaux*, Paris, Harmattan, 2007, 270 p.

PETIT, Héloïse et THEVENOT, Nadine (dir.),

- *Les nouvelles frontières du travail subordonné : approche pluridisciplinaire*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches », 2006, 249 p.

POMEL, Simon, LEMOIGNE, Nicolas, BART, François et alii (dir.),

- *Du risque en Afrique, terrains et perspectives*, Paris, Karthala-MSHA, 2015, 528 p.

POUGOUE, Paul-Gérard (dir.),

- *De l'esprit du droit africain*, Kluwer Law Internat, CREDIJ, 2014, 802 p.

POUGOUE, Paul-Gérard et KUATE TAMEGHE, Sylvain Sorel,

- *L'entrepreneant OHADA*, Yaoundé, Presses universitaires d'Afrique, coll. « Vadémécum », 2013, 267 p.

RIBARD, Kladoum,

- *Etat et avenir des conventions collectives de travail en Afrique centrale*, thèse droit, Université Paris-Sud, 1989.

ROTSCHILD-SOURIAC, Marie-Armelle,

- *Les accords collectifs au niveau de l'entreprise*, thèse droit, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 1986.

ROUAMBA, Danielle Lucie,

- *Le droit social, une donnée essentielle pour le développement ? : un exemple : le Burkina - Faso*, thèse droit, Université Paris 13, 1994.

SAMB, Moussa,

- *Les conventions collectives nationales interprofessionnelles en Afrique noire francophone*, thèse droit, Université de Dakar, 1989, 224 p.

SAMBA, Gn. Adja Coumba,

- *La contribution des normes de l'OIT à la protection des travailleurs au Sénégal*, thèse droit, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 2021, 366 p.

SANGARE, Yacouba,

- *Les Sanctions en Droit du travail : Étude comparative entre le droit français et le droit malien du travail*, thèse droit, Université de Cergy-Pontoise, 2012, 647 p.

SIDIBE, Ousmane Oumarou,

- *Non-droit et infra-droit dans les relations de travail en Afrique noire : une illustration à partir de la rupture du contrat de travail au Mali*, thèse droit, Université Bordeaux-I, 1983, 277 p.

SILUE, Nanga,

- *L'égalité entre l'homme et la femme en Afrique noire francophone : essai sur la condition juridique de la femme en droit social ivoirien*, thèse droit, Université Paris X-Nanterre, Université de Cocody-Abidjan, 2008, 634 p.

SIMON, Audrey,

- *Le champ d'application et d'influence du droit du travail salarié*, thèse de droit, Université Bordeaux-IV, 2006, 616 p.

SCHMITT, Mélanie,

- *Autonomie collective des partenaires sociaux et principe de subsidiarité dans l'ordre juridique communautaire*, thèse droit, Université Aix-en-Provence, Presses universitaires d'Aix-Marseille, coll. « Berthold Goldman », 2009, 670 p.

SOKO, Constant,

- *Les Entrepreneurs Informels en Côte d'Ivoire, Entre l'Etat, le Marché et les circuits de financement*, Paris, L'Harmattan, 2011, 270 p.

SPYROPOULOS, G.,

- *La liberté syndicale*, thèse de droit, Université de Paris, 1954.

SUPIOT, Alain,

- *Au-delà de l'emploi : transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, rapport pour la Commission des communautés européennes avec la collaboration de l'Université Carlos III de Madrid, Paris, Flammarion, 1999, version rééditée 2016, 317 p.
- (dir.), *La solidarité : enquête sur un principe juridique*, Paris, Odile Jacob, coll. « Collège de France », 2015, 355 p.
- *La gouvernance par les nombres*, Paris, Fayard, coll. « Poids et mesures du monde »,

2015, 520 p.

- *Critique du droit du travail*, PUF 1994, p. 30, rééd. 3e éd., Paris, PUF, coll. « Quadrige », 2015, 280 p.
- *Grandeur et misère de l'Etat social*, Paris, Fayard, coll. « Leçons inaugurales du Collège de France », 2013, 64 p.
- *L'esprit de Philadelphie : la justice sociale face au marché total*, Paris, Seuil, 2010, 184 p.

TAMAR, Katz,

- *La négociation collective et l'emploi*, Paris, LGDJ, coll. « Bibliothèque de Droit social », 2007, 344 p.

TANHA, Michel,

- *Le régime juridique des accidents de travail et des maladies professionnelles en Côte d'Ivoire*, thèse droit, Université Paris Nanterre, 1996, 597 p.

TAPSOBA, Elsa Eléonore Marie Christiane,

- *Les potentialités et voies d'interaction positives entre intégration économique et réception des normes internationales du travail dans l'espace UEMOA*, (thèse droit, Université de Bordeaux, 2019, 535 p.), (version publiée), *Intégration économique et normes internationales du travail en Afrique de l'Ouest*, Paris, L'Harmattan, 2021, 482 p.

TOURE, Lalla Aïcha Oumoul Makhtoum,

- *L'entrepreneuriat en droit OHADA : analyse comparative à la lumière du système français*, thèse droit, Université de Perpignan Via Domitia, 2019, 474 p.

TRICOIT, Jean-Philippe,

- *La médiation dans les relations de travail*, Thèse droit, Université de Lille 2, 2006, version publiée, Paris, LGDJ, 2008, 600 p.

VAN DIJK, Meine Pieter,

- *Burkina Faso : le secteur informel de Ouagadougou*, Paris, L'Harmattan, coll. « Villes et entreprises », 1986, 203 p.
- *Sénégal : le secteur informel de Dakar*, Paris, L'Harmattan, coll. « Villes et entreprises », 1986, 164 p.

VAUTHIER, Sandrine, VANNES, Viviane, CORDIER, Jean-Philippe et alii (dir.),

- *Le lien de subordination dans le contrat de travail*, Bruxelles, Bruylant, 2005, 216 p.

VILLERS de, Gauthier,

- *Le Pauvre, le Hors-la-loi, le Métis. La question de l'économie informelle en Afrique*, Les Cahiers du CEDAF-ASDOC, n° 6, 1992, 88 p.

VIRASSAMY, Georges J.,

- *Les contrats de dépendance : essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique*, Paris, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit privé », 1986, 334 p.

VANIE BI DJE, Aristide,

- *Le statut de l'entrepreneur dans l'espace de l'OHADA*, thèse droit, Université Alassane Ouattara, 2019, 430 p.

VINCENT-ALLOKE, P.,

- *Le processus de règlement des conflits comme mode de contrôle du changement social à Niamey-Niger*, thèse droit, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 1989, 573 p.

VITI, Fabio,

- *Travail et apprentissage en Afrique de l'Ouest : Sénégal, Côte d'Ivoire, Togo*, Paris, Karthala, coll. « Hommes et sociétés », 2013, 311 p.

VUARIN, Robert,

- *Un système africain de protection sociale à l'heure de la mondialisation*, Paris, L'Harmattan, 2000, 256 p.

WANTOU, Dominique Anny,

- *La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs en Afrique à la lumière du droit français : l'exemple du Cameroun*, thèse droit, Université Paris-Sud, 2002, 510 p.

WILLOCX, Laurent,

- *Réalisme et rationalités de la législation relative aux ouvriers et à ceux qui les emploient : 1791-1841 : contribution à une critique du droit du travail*, thèse droit, Université Lumière Lyon 2, 2019.

YANNAKOUROU, Stamatina,

- *L'Etat, l'autonomie collective et le travailleur – Étude comparée du droit italien et du droit français de la représentativité syndicale*, (version publiée) Paris, LGDJ, 1995, 428 p.

YANPELDA, Virginie,

- *Décentralisation productive et droit du travail : réflexions à partir du droit camerounais*, thèse droit, Université Bordeaux-IV, 2009, 592 p.

ZARCA, Alexis et AUBIN, Emmanuel (dir.),

- *Le travailleur obligé : regards croisés sur les obligations de l'agent public et du salarié*, Paris, Dalloz, coll. « Thèmes & commentaires. Actes », 2019, 207 p.

Articles (revues, communications et contributions d'ouvrages collectifs)

ABARCHI, Djibril,

- « Problématique des réformes législatives en Afrique : le mimétisme juridique comme méthode de construction du droit », *Penant*, 2003, n° 842, p. 88-105.

ABEL-SMITH, Brian,

- « Le rapport Beveridge : ses origines et ses conséquences », *RISS*, 1992, p. 5.

AGAKWQ, C. Shedrack,

- « Reclaiming Humanity : Economic, Social and Cultural Rights as the Cornerstone of African Human Rights », *Yale Human Rights and Development Law Journal*, 2002/5, p. 177-216.

AGBODJAN, Didier Têtêvi,

- « Les droits sociaux dans la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples : D'un vague à un large potentiel d'interprétation », in *Droits de l'homme en Afrique. Contributions interdisciplinaire 2001-2004*, Institut des droits de l'homme de Lyon, 2004, p. 74.
- « Le droit à la sécurité sociale : principes internationaux et besoins sociaux en Afrique subsaharienne », *Revue québécoise de droit international*, 2000, n° 2, p. 145-168.

AGRAWAL, Arun,

- Classification des savoirs autochtones : la dimension politique, *Revue Internationale des Sciences Sociales*, 2002, n° 173, p. 325-336.

AKANDJI-KOMBE, Jean-François,

- « Réflexions sur l'efficacité de la Charte sociale européenne : à propos de la décision du Comité européen des droits sociaux du 23 juin 2010 », *RDT*, 2011.
- « Charte sociale européenne et Convention européenne des droits de l'homme. Quelles perspectives pour les 10 prochaines années ? », in SCHUTTER de, Olivier (dir.), *La Charte sociale européenne : Une constitution pour l'Europe*, Bruylant, 2010.
- « A propos de la constitutionnalité de la loi du 20 août 2008 », *Sem. soc. Lamy* 2008, n° 1453, p. 7.
- « Actualité de la Charte sociale européenne, chronique des décisions du Comité européen des droits sociaux », *RTDH*, 2005, n° 63.

AKOUMNDJA AVOM, Vinceline,

- « L'énonciation de la coutume en droit camerounais de la famille : leurre ou réalité » ?, *Penant*, 2006, p. 59-86.

ALE, Georges Agbachi,

- « L'économie informelle à Cotonou : les secteurs de la transformation alimentaire, de la petite restauration et de la vente non officielle des produits pétroliers », in LAPEYRE, Frédéric et LEMAITRE, Andrea (dir.), *Politiques publiques et pratiques de l'économie informelle en Afrique subsaharienne*, Louvain-La-Neuve, L'Harmattan, coll. « Espace Afrique », n°14, 2014, p. 117-160.

ALENDIA, Juliette et BOIDIN, Bruno,

- « L'extension de l'assurance maladie au Sénégal : avancées et obstacles », *Médecine et Santé Tropicales*, vol. 22, 2012, n° 4, p. 364-369.

ALENDIA-DEMOUTIEZ, Juliette,

- « Les mutuelles de santé au Sénégal face aux difficultés de coordination de leurs acteurs », *Revue internationale de l'économie sociale*, 2017, p. 345-369.

ALLODANS (d'), Alban Goguel,

- « Les métamorphoses du travail : Requiem pour l'emploi salarié ? » *Innovations*, 2005, n° 22, p. 11.

ALOISI, Antonio et DE STEFANO, Valério,

- « Réglementation et avenir du travail : la relation de travail facilite l'innovation », *Revue internationale du travail*, 2020, n° 159/1, p. 53-77.

AMBRA (d'), Dominique,

- « Conciliation et médiation en droit interne », in GUINCHARD, Serge (dir.), *Droit et pratique de la procédure civile*, Paris, Dalloz Action, 2017, n° 324, p. 11.

ANTONMATTEI, Paul-Henri,

- « Les critères de la représentativité : lecture critique de la position commune du 9 avr. 2008 », *Dr. soc.*, 2008, p. 771.
- « Le statut collectif des salariés : jurisprudence récente », *Dr. soc.*, 1997, p. 35.

ATIAS, Christian et LINOTTE, Didier,

- « Le mythe de l'adaptation du droit au fait ». *D.*, 1977, chron., p. 251.

AUBERT, Gabriel,

- « Les sources du droit du travail en Suisse », in TEYSSIE, Bernard (dir.), *Les sources du droit du travail*, Paris, PUF, 1998. p. 103-126.

AUGIER, Bertrand,

- « La médiation dans les conflits individuels du travail, une chance pour le patronat, un piège pour les salariés ? », *Dr. ouvrier*, 1999, p. 225.

AUVERGNON, Philippe,

- « Économie informelle et inspection du travail en Afrique subsaharienne : la révolution nécessaire », *Revue juridique & politique des Etats francophones*, 2019, p. 202-220.
- « Mythe d'un autre droit et nécessité d'adaptations des droits du travail en Afrique subsaharienne », in JEAMMAUD, Antoine, LE FRIANT, Martine, LOKIEC, Pascal, WOLMARK, Cyril (dir.), *A droit ouvert, Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, 2018, p. 61-71.
- « À propos de la promotion du « travail décent » par l'OIT », in MESTRE, Christian, SACHS-DURAND, Corinne et STORCK, Michel (dir.), *Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie, Hommage au Professeur Nikitas Aliprantis*, Strasbourg, Presse Universitaire de Strasbourg, 2014, p. 342-364.
- « Le projet de l'OHADA relatif au droit du travail ; une référence pour les droits de la

santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne ? », in AUVERGNON, Philippe (dir.), *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*, Paris, L'Harmattan, coll. Études africaines, 2014, p. 237-258.

- « Des esprits présents dans le projet d'acte uniforme OHADA portant droit du travail », in AUVERGNON, Philippe, BOKALI, Victor-Emmanuel et alii (dir.), *L'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur du Professeur Paul-Gérard. POUGOUE*, Wolters Kluwer, 2014, p. 115-150.
- « Avant-propos », in AUVERGNON, Philippe (dir.), *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*, Paris, France, L'Harmattan, coll. Études africaines, 2014, p. 7-35.
- « Voyage périlleux dans la boîte noire de la résolution des différends sociaux en France », in *Le règlement amiable des différends sociaux*, PETIT, François (dir.), Paris, L'Harmattan, 2007, p. 41-76.
- « Pour l'effectivité du droit du travail : quel système d'inspection et quelle indépendance ? », in AUVERGNON, Philippe, *L'effectivité du droit du travail : A quelles conditions ?*, Bordeaux, Presses universitaires de Bordeaux, 2006, p. 245-254.
- « Médiations et droit des relations de travail : entre intérêt et inquiétudes », in *Médiation et action publique, la dynamique du fluide*, FAGET, J. (dir.), Bordeaux, Presses universitaires de Bordeaux, 2005, p. 246.
- « Modèles et transferts normatifs en droits du travail de pays africains », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 117-138.
- « Sécurité des personnes et travail : le droit saisi par l'esprit de la prévention », in POUGOUE, Paul-Gerard (dir.), *La sécurité sociale*, Actes du colloque international interdisciplinaire, Université de Yaoundé II, 2004, p. 30-49.
- « L'intervention médiatrice de l'administration du travail dans les conflits collectifs », *Dr. ouvrier*, 2003, p. 501-509.
- « L'hypothèse d'une contractualisation du droit social dans plusieurs systèmes juridiques », in AUVERGNON, Philippe (dir.), *La contractualisation du droit social*, Bordeaux, Comptasec, 2003, p. 14.
- « Réalités, espaces et avenir du droit du travail en Afrique noire francophone », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999, p. 120-154.
- « Corps et contrat de travail : quels droits fondamentaux ? », in *Annales de la Faculté des Sciences juridiques et politiques*, Université de Dschang, 1997, p. 49-63.
- « Contrôle étatique, effectivité et ineffectivité du droit du travail », *Dr. soc.*, 1996,

p. 598.

AUVERGNON, Philippe et KENOUKON, Crystal,

- « Présentation : Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde : la part du droit », in AUVERGNON, Philippe et KENOUKON, Crystal (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris, L'Harmattan, 2018, p. 9-18.
- « Ce n'est qu'un début le dialogue continu ! », in AUVERGNON, Philippe et KENOUKON, Crystal (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris, L'Harmattan, 2018, p. 481-489.

AUVERGNON, Philippe, LAVIOLETTE, Sandrine et OUMAROU, Moussa,

- « Fonctions et limites des administrations du travail en Afrique subsaharienne à la lumière de la convention OIT n° 150 », *Revue internationale du travail*, 2011, p. 89-107.

AUZERO, Gilles,

- « L'exigence de loyauté en matière de négociation collective », in *Un droit en perpétuel mouvement, Mélanges offerts à Geneviève Pignarre*, Paris, LGDJ, 2018, p. 33.
- « Le système de participation des travailleurs dans l'entreprise en France », *Revue de comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2018, n° 3, p. 113.
- « Le droit du VRP inapte à une indemnité de clientèle », *RDT*, 2015, p. 109.
- « La participation des salariés à la stratégie de l'entreprise », *Dr. soc.*, 2015, p. 1006.
- « La représentation obligatoire des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance », *Dr. soc.*, 2013, p. 740.
- « L'articulation des normes conventionnelles », *Dr. ouvrier*, 2010, n° 743, p. 324.
- « Gérants de succursales : la confusion des genres », *RDT*, 2009, p. 373.
- « Le dialogue social en France : une question d'acteurs », in MARTIN, Philippe (dir.), *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, Bordeaux, Presses universitaires de Bordeaux, 2007, p. 176.

AYIMPAM, Sylvie,

- « La régulation informelle et les normes pratiques de l'action collective en Afrique », in AYIMPAM, Sylvie (dir.), *Aux marges des règles et des lois. Régulations informelles et normes pratiques en Afrique*, Paris, L'Harmattan, 2019, p. 23-38.
- « La créance et la dette. Stratégie de "sécurisation" des commerçants dans un grand

marché », in LAPEYRE, Frédéric et LEMAITRE, Andreia (dir.), *Politiques publiques et pratiques de l'économie informelle en Afrique subsaharienne*, Louvain-La-Neuve, Academia-L'Harmattan, coll. « Espace Afrique », 2014, p. 163-191.

BADEL, Maryse,

- « Un scandale sans excuse », *Actualité juridique de l'Institut du travail de l'Université de Bordeaux*, mai 2021.
- « La sécurité sociale a 70 ans. Vive l'universalisation ! », *Dr. soc.*, 2016, p. 263.
- « Actualité de la subordination : aspects de Sécurité sociale », *Dr. ouvrier*, 2011, p. 438.

BADERIN, A. Mashood,

- « The African Commission on Human and Peoples' Rights and the Implementation of Economic, Social and Cultural Rights in Africa », in BADERIN, Mashood and CORQUODALE, MC (dir.), *Economic, Social and Cultural Rights in Action*, Oxford University Press, New York, 2007, p 165.

BALEPA, Martin et ROUBAUD, François,

- « Introduction : Le secteur informel et la pauvreté en Afrique- Instruments de mesure, analyses et politiques économiques », *Le Journal statistique africain*, nov. 2009, n° 9, p. 24-42.

BALLA KALTO LOUTOU, Amina,

- « La protection sociale au Niger : de l'Assurance santé privée à l'émergence des Mutuelles », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2009, p. 31-58.

BANDLER, Bernadette,

- « La médiation et la justice prud'homale : une association nécessaire », *Gaz. Pal.*, n° 12, 2006, p. 11.

BARTHELEMY, Jacques,

- « Essai sur le concept de convention collective de sécurité sociale », *RDT*, 2019, p. 308.
- « Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *Les Cahiers du DRH*, 2008, n° 144, p. 35.
- « Droit de la durée du travail : la tendance à la contractualisation », *Dr. soc.*, 2003, p. 25.
- « Le professionnel parasubordonné », *J-CL*, 1996, p. 606.

- « Négociation collective d'entreprise : dérogations ou concessions », *Dr. soc.*, 1988, p. 254.

BARTHELEMY, Jacques et CETTE, Gilbert,

- « Vers un droit de l'activité professionnelle ? », *Dr. soc.*, 2017, p. 188.

BARTHELEMY, Philippe,

- « Le secteur informel dans les pays en développement : une revue de la littérature », *Région et Développement*, 1998, n°7, p. 1-47.

BATIONO, Bouma Fernand,

- « Etat, Citoyens et Gouvernance au Burkina Faso : L'expérience de l'implantation d'une assurance maladie universelle », *Face à face*, 2013.

BAUGARD, Dirk,

- « La procédure participative et la médiation conventionnelle en matière prud'homale », *Cah. Soc.*, 2015, n° 117k6, p. 665.
- « L'ordre public social », *D.*, 2015, p. 129.
- « L'accompagnement dans l'emploi », *RDSS*, 2012, p. 993.

BB-LAY,

- « L'informel et la législation relative aux risques professionnels au Sénégal », *Penant*, 2009, n° 868, p. 375-387.

BEAUDONNET, Xavier,

- « L'utilisation des sources universelles du droit international du travail par les juridictions internes », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 36.

BELIER, Gilles,

- « Les innovations dans le droit de la négociation collective », *Dr. soc.*, 1999, p. 1014.
- « Les dérogations au Droit du travail dans de nouveaux contrats d'entreprise : réflexions critiques sur certains projets », *Dr. soc.*, 1986, p. 49.

BELLO, Ahmed,

- « Pourquoi faut-il adopter le projet d'acte uniforme de l'OHADA relatif au droit du travail ? », *Revue de droit uniforme africain*, 2011, n° 005, 11 p.

BENERIA, Lourdes,

- « Le travail non rémunéré : le débat n'est pas clos », *Revue internationale du travail*, 1999, p. 317-342.

BENKEMOUN, Laurent,

- « Acculturation du droit européen en Afrique : processus exogène de création du droit dans l'espace OHADA », in BERGE, Jean-Sylvestre et OMARJEE, Ismaël (dir.), *Le droit européen et la création du droit*, Paris, *Les petites affiches*, 2008, n° 20, p. 5.

BERGEL, Jean-Louis,

- « La relativité du droit ? », *Revue de recherche juridique*, 1986, n°3, p. 13.
- « Différence de nature égale différence de régime », *RTD civ.*, 1984, n° 3, p. 255.

BERNAUD, Valérie,

- « La participation saisie par le droit constitutionnel : entre faux espoirs et vraies déceptions », *Dr. soc.*, 2015, p. 960.

BERTHOUMIEU, Pierre,

- « Du Congo au Niger, les premiers pas d'un jeune inspecteur du travail », in CLAUZEL, Jean, (dir.), *La France d'Outre-mer (1930-1960)*, Paris, Karthala, 2003, p. 616-620.

BERTOLINI, Sonia,

- « Entre travail salarié et indépendant : les formes de travail hybrides en Italie », *Formation Emploi*, 2005, n°90, p. 21-35.

BIDIMA, Jean-Godefroy,

- « Philosophies, démocraties et pratiques. À la recherche d' "universel latéral" », *Critique*, 2011, t. LXVII, n° 771-772.

BLANCHARD, Olivier et TIROLE, Jean,

- « Contours of Employment Protection reform », *NBER Working Paper, SSRN*, n° 03-35, 5 novembre 2003, 42 p.

BLUNDO, Giorgio, OLIVIER DE SARDAN, Jean-Pierre,

- « La corruption quotidienne en Afrique de l'Ouest », *Politique africaine*, 2001, n° 83, p. 8– 37.

BODIAN, Yaya,

- « Précarité de l'emploi et droit du travail sénégalais », *Annales Africaines*, 2013, p. 291-329.

BOIDIN, Bruno,

- « Extension de l'assurance maladie et rôle des mutuelles de santé en Afrique : les leçons de l'expérience sénégalaise », *Economie publique*, 2012, p. 47-70.

BOIS DE GAUDUSSON du, Jean,

- « Le mimétisme postcolonial, et après ? », *Pouvoirs*, 2009, p. 45-55.

BOLLE, Stéphane,

- « Le Code des personnes devant la Cour constitutionnelle du Bénin. La décision DCC 02-144 du 23 décembre 2002 », *Afrilex*, 2004, n°4, p. 315-342.

BONI, Tanella Suzanne,

- « Solidarité et insécurité humaine : penser la solidarité depuis l'Afrique », *Diogène*, 2011, p. 235-236.

BONINCHI, Marc,

- « La genèse des règles de protection. Les dynamiques de la réforme sociale aux colonies », in LE CROM, Jean-Pierre et BONINCHI, Marc (dir.), *La chicotte et le pécule : les travailleurs à l'épreuve du droit colonial français (XIXe-XXe siècles)*, Rennes, PUR, 2021, p 21-70.
- « Le sort des travailleurs dans les colonies françaises. Une révolution à refaire ? », in LE CROM, Jean-Pierre et BONINCHI, Marc (dir.), *La chicotte et le pécule : les travailleurs à l'épreuve du droit colonial français (XIXe-XXe siècles)*, Rennes, PUR, 2021, p. 317-328.

BONKONGOU, Jean Didier,

- « L'esprit des droits africains » in AUVERGNON, Philippe, BOKALI, Victor-Emmanuel et alii (dir.), *L'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur du Professeur Paul-Gérard. POUGOUE*, Wolters Kluwer, 2014, p. 165-178.

BONNECHERE, Michèle,

- « Sur l'ordre public en droit du travail : les principes sont toujours là... », *Dr. ouvrier*, 2008, p. 11.

- « La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail : quelques repères », *Dr. ouvrier*, 2001, p. 411-431.
- « Les tendances à la déréglementation et leur incidence sur la théorie des sources en droit du travail », *Dr. soc.*, 1990, p. 40.
- « L'ordre public en droit du travail, ou la légitime résistance du droit du travail à la flexibilité », *Dr. ouvrier*, 1988, p. 171.
- « L'ordre public au sens du droit du travail », *J-CI*, 1974, n°11604, p. 601.

BOCQUILLON, François,

- « Loi susceptible de dérogation et loi supplétive : les enjeux de la distinction », *D.*, 2005, p. 803.
- « Vraies-fausses idées sur les rapports entre la dérogation et la hiérarchie des normes (l'exemple du droit du travail) », *Études dédiées à la mémoire de Pierre Ortscheidt*, Strasbourg, Presses universitaires de Strasbourg, 2003, p. 25.

BORENFREUND, Georges,

- « Les rapports de l'accord collectif avec la loi et le contrat de travail », *RDT*, 2016, p. 781.
- « Regards sur la position commune du 9 avril 2008. Syndicats : le défi de l'audience électorale », *RDT*, 2008, p. 360.
- « Propos sur la représentativité syndicale », *Dr. soc.*, 1998, p. 176.
- « L'articulation du contrat de travail et des normes collectives », *Dr. ouvrier*, 1997, p. 514.
- « La représentation des salariés et l'idée de représentation », *Dr. soc.*, 1991, p. 685.
- « La résistance du salarié à l'accord collectif : l'exemple des accords dérogatoires », *Dr. soc.*, 1990, p. 626.

BORENFREUND, Georges et SOURIAC, Marie-Armelle,

- « Les rapports de la loi et de la convention collective : une mise en perspective », *Dr. soc.*, 2003, p. 72.

BORGETTO, Michel,

- « La sécurité sociale à l'épreuve du principe d'universalité », *RDSS*, 2016, p. 11.
- « La portée juridique de la notion d'accompagnement », *RDSS*, 2012, p. 1029.
- « L'alinéa 5 du Préambule de la Constitution de 1946 », *in* CONAC, Gérard, PRETOT,

Xavier et TEBOUL, Gérard (dir.), *Le préambule de la Constitution de 1946. Histoire, analyse et commentaires*, Paris, Dalloz, 2001, p. 127-153.

BOULMIER, Daniel,

- « Contentieux individuels du travail et conciliation/médiation : état des lieux (dégradé !) », *Dr. soc.*, 2012, p. 121.
- « Médiation judiciaire déléguée à une tierce personne et instance prud'homale : nid ou déni de justice ? », *Dr. ouvrier*, 2002, p. 185.

BOUMAKANI, Benjamin,

- « Les médiateurs de la République en Afrique Noire francophone : Sénégal, Gabon et Burkina Faso », *RIDC*, 1999, p. 307-329.

BOUQUIN, Stéphen et GEORGES, Isabelle,

- « Formes et dynamiques du travail informel : une introduction au dossier », *Les Mondes du Travail*, 2011, p. 17-26.

BOURENANE, Naceur,

- « Des fondements théoriques et stratégiques de la construction communautaire », in LAVERGNE Réal, *Intégration et coopération régionales en Afrique de l'Ouest*, Karthala-CRDI, 1996, p. 65-66.

BOYE, Mohamadou,

- « La contractualisation du droit sénégalais du travail », *Penant*, 2012, n°878, p. 91-119.

BOVY, L.

- « Aspects historiques et idéologiques du mouvement syndical en Afrique d'expression française », *Penant*, 1964, p. 381-401.

BRETT, William,

- « Préface », in CLOUTIER, Monique (dir.), *La déclaration de principes de l'OIT : Un nouvel instrument pour promouvoir les droits fondamentaux. Guide d'éducation ouvrière*, Genève, BIT, 2002.

BUGNICOURT, Jacques,

- « Le mimétisme administratif en Afrique : obstacle majeur au développement », *Revue française de science politique*, 1973, n° 23-6, p. 1239-1267.

CABANIS, André et BLAZY, Adrien,

- « Droit colonial-droit des pays indépendants : continuité, discontinuité », in SIMONIAN-GINESTE, Hélène (dir.), *La (dis)continuité en Droit*, Toulouse, Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, 2014, p. 63-89.

CABANIS, André et CABANIS, Danielle,

- « L'influence du droit français liée au processus de Colonisation-décolonisation », *Revue juridique de l'Océan Indien*, 2005, p. 9-30.

CABANIS, André et MARIN, Michel-Louis,

- « L'influence étrangère sur la constitution burkinabè », in *Constitution et régime politique au Burkina Faso, Cahiers de l'Université de Perpignan/Presse de l'Institut d'études politiques de Toulouse*, 1994, p. 57 à 71.
- « Le rapprochement de l'administration et des administrés au Burkina Faso, *Cahiers de l'Université de Perpignan/Presse de l'Institut d'études politiques de Toulouse*, 1991.

CAILLAUD, Pascal,

- « Un droit à la qualification enfin effectif ? », *Dr. soc.*, 2014, p. 1000.

CAILLAUD, Pascal et LUTTRINGER, Jean-Marie,

- « Fondements et mutations du droit de la formation professionnelle continue : 1971-2021 », *Dr. soc.*, 2021, p. 774.

CALMETTE, Jean-François,

- « Le mimétisme constitutionnel à la lumière de la pensée de René Girard », *Droit écrit*, 2002, n° 3, p. 124.

CAMAJI, Laure,

- « Le demandeur d'emploi à la recherche de ses obligations », *Dr. soc.*, 2010, p. 666.

CANUT, Florence,

- « Le recul de l'ordre public face l'accord collectif », *Dr. ouvrier*, 2017, p. 34.
- « La dérogation, une technique de flexibilité éprouvée », 2015, *Sem. soc. Lamy*, n° 1680.
- « Temps de travail : le nouvel ordonnancement juridique », *Dr. soc.*, 2010, p. 379.

CASAUX-LABRUNEE, Lise, JEAMMAUD, Antoine et KIRAT, Thierry,

- « Evaluer le Code du travail ? Évaluer le droit du travail ? », *RDT*, 2009, p. 421.

CASAUX-LABRUNEE, Lise,

- « Modes amiables de règlement en France », *Revue de droit comparé du travail e de la sécurité sociale*, 2014, n°2, p. 76-85.
- « Le portage salarial : travail salarié ou travail indépendant », *Dr. soc.*, 2007, p.50.

CASTEL, Robert,

- « Droit du travail : redéploiement ou refondation ? », *Dr. soc.*, 1999, p. 438.
- « Travail et utilité au monde », in SUPIOT Alain (dir.), *Le travail en perspectives*, Paris, LGDJ, coll. « Droit et Société », 1998, p. 15-22.

CELIMENE, Fred et LEGRIS, André,

- « Introduction. De l'esclavage au salariat dans l'économie coloniale. Les aspects économiques de la transition au XIXème siècle », *Économies et Sociétés*, 2009, n°41, p. 1077-1088.

CETTE, Gilbert,

- « Vers un droit de l'activité professionnelle ? », *Dr. soc.*, 2017, p. 188.

CHAGNY, Muriel,

- « Les branches professionnelles et la régulation de la concurrence, *JCP S*, 2018, p. 1057.

CHALARON, Yves,

- « Négociations, conventions et accords collectifs – Formation, extension, élargissement », *J.-Cl. Travail Traité*, fasc. 1-32, 2000, n° 137.
- « L'accord dérogatoire en matière de temps de travail », *Dr. soc.*, 1998, p. 355.
- « L'application de la disposition la plus favorable » in *Les transformations du droit du travail, Etudes offertes à G. Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, 1989, p. 243-256.

CHAMPEIL-DESPLATS, Véronique,

- « Le droit de la lutte contre les discriminations face aux cadres conceptuels de l'ordre juridique français », *La Revue des droits de l'homme*, 2016/9.
- « Effectivité et droits de l'homme : une approche théorique », in CHAMPEIL-DESPLATS, Véronique et LOCHAK, Danièle (dir.), *À la recherche de l'effectivité des droits de l'homme*, Presses universitaires de Paris 10, 2008, p. 11.
- « La notion de droit fondamental et le Conseil constitutionnel français », *D* 1995, p. 323.

CHARBONNEAU, Alexandre,

- « Vers une meilleure protection des travailleurs des plateformes après le rapport Frouin et l'Ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021 ? », *Actualité juridique de l'Institut du travail de Bordeaux*, Juillet 2021.

CHARMES, Jacques,

- « Économie informelle, protection sociale et transition vers l'économie formelle : les termes d'un débat », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017, n°3, p. 10-17.
- « Le secteur informel, nouvel enjeu des politiques de développement ? », *L'homme et société*, 1992, n° 105-106, p. 63.

CHAUCHARD, Jean-Pierre,

- « Qu'est-ce qu'un travail indépendant ? », *Dr. soc.*, 2016, p. 947.
- « Faut-il couper le cordon entre travail et sécurité sociale ? », *RDT*, 2011, p. 677.
- « Les avatars du travail indépendant », *Dr. soc.*, 2009, p. 1065.

CHAUCHARD, Jean-Pierre et FRIOT, Bernard,

- « Faut-il couper le cordon entre travail et protection sociale ? », *RDT*, 2011, p. 677.

CHAUMETTE, Patrick,

- « Les risques professionnels des travailleurs indépendants », in SUPIOT, Alain (dir.), *Le travail en perspectives*, Paris, LGDJ, coll. « Droit et société », 1998, p. 215-225.

CHEN, Marty,

- « The informal Economy in African Cities : Key to Inclusive and Sustainable Urban Development », *WIEGO*, avr. 2017.

CHENILLET, Ph.,

- « Assurance vieillesse, Communauté européenne et libre concurrence », *RDSS*, 1993, p. 554.

CHEVALLIER, Jacques,

- « La régulation juridique en question », *Droit et société*, 2001, p. 827-846.

CINGOLANI, Patrick,

- « Le “salarié autonome” et la solidarité des employeurs dans l'obligation juridique. Des

droits contre l'opacité et la fragmentation des collectifs de travail au XIXe siècle », *Dr. soc.*, 2018, p. 246-249.

CISSE, Abdoullah,

- « L'harmonisation du droit des affaires en Afrique : l'expérience de l'OHADA à l'épreuve de sa première décennie », *Revue Internationale Droit Économique*, 2004/2, p. 197-225.

CISSE-NIANG, Aminata,

- « Genre et droit social : une réflexion à partir du droit sénégalais », in AUVERGNON, Philippe (dir.), *Genre et droit social*, Bordeaux, Presses universitaires de Bordeaux, 2008, p. 241-249.
- « Dialogue social : quelques pistes d'échanges sur un concept à géométrie variable et des pratiques polymorphes », in AUVERGNON, Philippe, et KENOUKON Chrysal (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde*, Bordeaux, Presses universitaires de Bordeaux, 2007, p. 21-33.
- « L'interdiction internationale du travail des enfants vue d'Afrique » in SUPIOT, Alain (dir.) *Regards croisés sur le droit social, Sem. soc. Lamy*, 2002, p. 9-13.

CLEMENT, Ph., JEAMMARUD, Antoine, SERVERIN, Evelyne et VENIN, F.,

- « Les règlements non juridictionnels des litiges prud'homaux », *Dr. soc.*, 1987, p. 55.

COLLOMBET, Catherine et CYTERMANN, Laurent,

- « Dynamisme et contrastes de la protection sociale dans les pays émergents », *RDSS*, 2013, p. 648.

CONAC, Gérard,

- « Propos introductifs », in CONAC, Gérard (dir.), *Dynamiques et finalités des droits africains*, Paris, Economica, 1980, p. VI.

COPANS, Jean,

- « Sociologie/Anthropologie du travail/de l'organisation/ de l'entreprise ? », *Journal des anthropologues*, 1996, n°1, p. 29-39.

CORNU, Gérard,

- « Les modes alternatifs de règlements des conflits », *Revue internationale de droit Comparé*, 1997, p. 313-323.

COTTEREAU, Alain,

- « Sens du juste et usages du droit du travail : une évolution contrastée entre la France et la Grande-Bretagne au XIXe siècle », *Revue d'histoire du XIXe siècle*, 2006, n°33, p. 101-120.
- « Droit et bon droit : un droit ouvrier instauré puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) », *Annales (Histoires, Sciences sociales)*, 2002, n°6, p. 1521-1557.
- « Les prud'hommes au XIXe siècle : une expérience originale de pratique du droit », *Justices*, 1997, n° 8, p. 9.

COULIBALY, Abou Saïd,

- « Le droit de la concurrence de l'Union économique et monétaire ouest-africaine », *Revue burkinabè de droit*, 2003, n° 43-44, n° 1-2, p. 1-27.

COUTURIER, Gérard,

- « L'ordre public de protection, heurs et malheurs d'une vieille notion neuve », in *Mélanges J. Four, Répertoire du Notariat Defrenois*, 1979, p. 95.

CUCHE, Paul,

- « La définition du salarié et le critérium de la dépendance économique », *D.*, 1932, Chron., p. 101.
- « Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *Revue critique*, 1913, p. 412.

DAN,

- « Incorporer et formaliser l'emploi informel en Chine », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017, n°3, p. 116-127.

DARBON, Dominique,

- « Un royaume divisé contre lui-même ... La régulation défailante de la production du droit dans les Etats d'Afrique Noire », in DARBON Dominique et GAUDUSSON, Jean Du Bois (dir.), *La création du droit en Afrique*, Karthala, 1997, p. 101.
- « À qui profite le mime ? Le mimétisme institutionnel confronté à ses représentations en Afrique », in MENY, Yves (dir.), *Les politiques du mimétisme institutionnel. La greffe et le rejet*, Paris, L'Harmattan, 1993, p. 113-133.

DAUGAREILH, Isabelle,

- « La Déclaration du centenaire de l'OIT : tout un programme ! Première partie : La Déclaration du centenaire de l'OIT », *Dr. soc.*, 2020, p. 5.

DAUGAREILH, Isabelle et PASQUIER, Thomas,

- « Controverse : La situation des travailleurs des plateformes : l'obligation de recourir à un tiers employeur doit-elle être encouragée ? », *RDT*, 2021, p. 14.

DEGNI-SEGUY, René,

- « De l'amour de la loi extranéenne ou la loi en Afrique », *in* BOULARD-AYOUB, Josiane, MELKEVIK, Bjarne et ROBERT Patrick (dir.), *L'amour des lois : la crise de la loi moderne dans les sociétés démocratiques*, Paris, L'Harmattan, 1996, p. 454.

DELMAS, Baptiste Delmas,

- « Reprise progressive des travaux à l'OIT », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2021, n° 2, p. 110-115.

DELMAS-MARTY, Mireille,

- « L'universalisme juridique à l'épreuve de la mondialisation », *in* BUSER, Pierre, DEBRU, Claude et MEYER, Philippe (dir.), *Les Lumières : hier, aujourd'hui, demain. Sciences et société*, Paris, Hermann, coll. « Hors collection », 2014, p. 131-144.
- « Avant-propos », *in* ROMANE Diane (dir.), *La justiciabilité des droits sociaux : vecteurs et résistances*, Paris, Pedone, 2012, p. 4.

DELVIN-FOLTZ, Zakary,

- « Les Etats fragiles de l'Afrique : Vecteurs de l'extrémisme, exportateur du terrorisme », *Bulletin de la sécurité africaine*, avril 2010, n°6, 8 p.

DEMBOUR, Marie-Bénédicte,

- « Le pluralisme juridique : une démarche parmi d'autres, et non plus innocente », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, vol. 24, 1990, n° 1, p. 43-59.

DEROUVROY, Kléber,

- « La médiation entre par la fenêtre », *Dr. ouvrier*, 2002, p. 197

DESHUSSES, Mathias,

- « Du confiage à l'esclavage "Petites bonnes" ivoiriennes en France », *Cahiers études africaines*, 2005, p. 731-750.

DESPAX, Michel,

- « Négociations, conventions et accords collectifs », in CAMERLYNCK, Guillaume Henri (dir.), *Droit du travail*, T. VII, Dalloz, 1989, 2^e éd., p. 252.
- « De l'Accord à la loi », *Dr. soc.*, 1987, p. 184.
- « La Mesure de l'application de la loi sur les conventions collectives de travail : les accords en marge de la loi », *Dr. soc.*, 1982, p. 672.
- « Observations sur la représentativité des organisations syndicales au regard du droit des conventions collectives. À propos de l'avis du Conseil d'Etat du 23 novembre 1978 », *Dr. soc.*, 1979, p. 259.
- « La réforme du droit des conventions collectives de travail par la loi n° 71-561 du 13 juillet 1971 », *Dr. soc.*, 1971, p. 531.
- « L'ordonnance du 27 septembre 1967 sur l'extension des conventions collectives de travail », *D.*, 1968, Chron. p. 147.

DEVILLE, Céline, FECHER, Fabienne et PONCELET, Marc,

- « Les mutuelles de santé subventionnées comme instruments de la Couverture Maladie Universelle au Sénégal », Colloque Marseille, 2018, 11 p.
- « L'Assurance pour le renforcement du capital humain (ARCH) au Bénin : processus d'élaboration et défis de mise en œuvre », *Revue française des affaires sociales*, 2018, n°1-1, p. 107-123.

DIARRA, Souleymane,

- « Analyse rétrospective du respect des nouveaux critères de convergence de l'UEMOA », *Revue d'économie du développement*, 2016, n° 1, p. 79-98.

DIAWARA, Mamadou,

- « Mobiliser le savoir local », in SUPIOT, Alain (dir.), *Protection sociale et travail décent. Nouvelles perspectives pour les normes internationales du travail*, Sem. soc. Lamy, 2006, p. 67.
- « Ce que travailler veut dire dans le monde mandé » in D'ALMEIDA-TOPOR, Hélène, LAKROUM, Monique et SPITTLER, Gerd (dir.), *Le travail en Afrique noire : Représentation et pratiques à l'époque contemporaine*, Paris, Karthala, 2003, p. 67-80.

DIOH, Adrien,

- « La protection de l'aspect individuel de la liberté syndicale en droit sénégalais »,

Penant, 2001, n°836, p. 162-182.

DION-LOYE, Sophie et MATTHIEU, Bertrand,

- « Le droit de grève : l'affirmation elliptique du constituant, le silence du législateur, la parole du juge », *Revue française de droit constitutionnel*, 1991, n° 7, p. 509.

DIRRINGER, Josépha et DEL SOL, Marion,

- « Un rapport mutique sur les enjeux de protection sociale », *RDT*, 2021, p. 223.

DOCKES, Emmanuel,

- « Notion de contrat de travail », *Dr. soc.*, 2011, p. 546.

DONIER, Virginie, MAGORD, Claire, MARZO, Claire et PICHARD, Marc,

- « Les débiteurs des droits sociaux », *La Revue des droits de l'homme*, 2012, n°1, p. 388-392.

DOZON, Jean-Pierre,

- « En Afrique, la famille à la croisée des chemins », in BURGUIERE, André, KLAPISCH-ZUBER, Christiane, SEGALEN, Martine et ZONABEND, Françoise (dir.), *Histoire de la famille, t2 : choc des modernités*, Paris, Armand Colin, 1994, p. 301-339.

DOUGADOS, Sabrina,

- « De quoi la formation est-elle le nom ? » *Dr. soc.*, 2018, p. 987.

DOUMBE-BILLE, Stéphane,

- « La multiplication des organisations régionales en Afrique : concurrence ou diversification ? », in FAU-NOUGARET, Matthieu (dir.), *La concurrence des organisations régionales en Afrique*, Paris, L'Harmattan, 2012, p. 15-28.

DREYER, Emmanuel,

- « La fonction des droits fondamentaux dans l'ordre juridique », *D.*, 2006, p. 748.

DUPERRAY-MADIEGA, Annie,

- « L'inspection du travail en AOF et les travailleurs de Haute-Volta, 1932-1960 », in COQUERY, Catherine, GOERG, Odile et TSHIMANGA, Charles (dir.), *Histoire et devenir de l'Afrique noire au XXe siècle*, Paris, L'Harmattan, 2001, p. 193-211.

DUPEYROUX, Jean-Jacques,

- « Le droit à la sécurité sociale dans les déclarations et pactes internationaux », *Dr. soc.*, 1960, p. 365.

DUPOUEY-DEHAN, Carole,

- « La qualification de contrat de travail », in NICOD, Marc (dir.), *Les affres de la qualification juridique*, Actes de colloques de l'IFR, Toulouse, Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, 2015, p. 79-92.

DUPRET, Baudouin,

- « Pluralisme juridique, pluralité de droits et pratiques juridiques : théories, critiques et reformulation praxéologique », *Revue générale de droit*, vol. 49, n° 2, 2019, p. 591-623.

DURAND, Paul,

- « Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle » (1952), *Dr. soc.*, 2010, p. 1246.
- « La politique contemporaine de Sécurité sociale » (1953), *Dalloz*, 2005, p. 163.
- « Des conventions collectives de travail aux conventions collectives de sécurité sociale », *Dr. soc.*, 1960.
- « L'influence du droit du travail et de la sécurité sociale sur les formes de l'activités professionnelle », *Dr. soc.* 1956, p. 144.
- « Contribution à la théorie de l'extension des conventions collectives : les effets de l'arrêté d'extension », *Dr. soc.*, 1956, p. 214.
- « La connaissance du phénomène juridique et les tâches de la doctrine moderne du droit privé », *D.*, 1956, chron., p. 73.
- « Le particularisme du droit du travail », *Dr. soc.*, 1945, p. 298.
- « Aux frontières du contrat et de l'institution : la relation de travail », *J-CI*, 1944/I, n° 387.
- « Le dualisme de la convention collective », *RTD civ.*, 1939, p. 353.

DURKHEIM, Emile,

- « L'Etat », in BEVORT, Antoine et JOBERT, Annette (dir), *Sociologie du travail. Les relations professionnelles*, Malakoff, Armand Colin, 2^e éd., 2013, p. 95-115.

EBERHARD, Christoph,

- « De l'autre côté...La juridicité », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, vol. 70, 2013, n° 1, p. 77-83.
- « L'impact méthodologique de l'analyse plurale dans l'étude anthropologique des cultures juridique », in OTIS, Ghislain (dir.), *Méthodologie du pluralisme juridique*, Paris, Karthala, 2012, p. 53-96.

EDELMAN, Bernard,

- « La déjuridicisation du fait de la loi (regard un peu sombre sur les lois Auroux) », *Dr. soc.*, 1983, p. 290-295.

ERMUNUTE, Alber et BOCHOW, Astrid,

- « Chanfes in African families : A review of anthropological and sociological approaches toward family and kinship in Africa », in GONZALEZ, Ana Marta, DROSE, Laurie F., OLOO, Florence (dir.), *Frontiers of Globalization. Kinship and Family Structures in Africa*, Africa Worl Press, 2011, p. 1-30.

EMANE, Augustin,

- « Les limites du poncif de la tradition dans l'application du droit en Afrique : l'exemple des relations de travail au Gabon », in AUVERGNON, Philippe, BOKALI, Victor-Emmanuel et alii (dir.), *L'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur du Professeur Paul-Gérard. POUGOUE*, Wolters Kluwer, 2014, p. 269-278.
- « Le travail décent, un outil d'appropriation du droit moderne au Gabon », in MESTRES, Christian, SACHS-DURAND, Corinne et STORCK, Michel (dir.), *Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie, hommage au Professeur Nikitas Aliprantis*, Strasbourg, Presses universitaires de Strasbourg, 2014, p. 377.
- « La santé au travail sous l'angle de la protection et de la réparation des risques professionnels. Évolution et perspectives », *Revue française des affaires sociales*, 2008, n°2-3, p. 279-300.
- « Droit du travail gabonais, modèles et transferts de normes », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 199-226.
- « La conférence de Brazzaville ou rupture avec un ordre social dans le territoire du Gabon », in *Droit du travail aux droits de l'humanité, Études offertes à Philippe J. HESSE*, Rennes, PUR, 2003, p. 292.
- « Le droit du travail à la croisée des chemins : l'exemple du Gabon », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999, p. 154-169.

ENNACEUR, Mohamed,

- « Quel droit du travail en Afrique ? », *in Rapport de synthèse*, Tunis, ATDS, 2005, p. 33.

ESCOT, Fabrice,

- « Les débrouillards de Bamako : entre besoin de sécurisation et méfiance envers l'Etat dans les secteurs de l'artisanat, des métaux et du petit commerce » *in* LAPEYRE, Frédéric et LEMAITRE, Andreia (dir.), *Politiques publiques et pratiques de l'économie informelle en Afrique subsaharienne*, Louvain-La-Neuve, Academia-L'Harmattan, coll. « Espace Afrique », 2014, p. 63-116.

FABRE, Alexandre,

- « Les dynamiques de l'accord collectif de travail. Retour sur dix ans de réforme. (Seconde partie) », *Dr. soc.*, 2020, p. 630.
- « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », *Dr. soc.*, 2018, p. 547.

FABRE-MAGNANT, Muriel,

- « Pour la reconnaissance d'une obligation de motiver la rupture des contrats de dépendance économique », *RDC*, 2004, p. 573.

FALL, Alioune Badara,

- « La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples : entre universalisme et régionalisme », *Le Seuil, Pouvoirs*, 2009/2, n°129, p. 77-100.

FALL, Babacar,

- « Mondialisation et globalisation du système de travail - étude du cas de la crise de l'emploi des jeunes du Sénégal : Entre la précarité et l'émigration clandestine », *in* MUSSO, Pierre et SUPIOT Alain (dir.), *Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain ?*, Paris, Hermann, 2018, 532 p.

FAVENNEC-HERY, Françoise,

- « L'ordre public légal », *JCP S*, 2017, p. 1126.

FAVOREU, Louis,

- « Universalité des droits fondamentaux et diversité culturelle », *in L'effectivité des droits fondamentaux dans les pays de la communauté francophone*, colloque international de l'Ile Maurice, 29 sept.-1^{er} oct. 1993, éd. Aupelf-Uref, 1994, p. 48.

FIELDS, S. Gary,

- « Labor market analysis for developing countries », *Labour Economics*, vol. 18, Suppl. 1, 2011, p. 11-22.

FILALI MEKNASSI, Rachid,

- « Les balises incertaines d'une transition de l'économie informelle à l'économie formelle », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017, n°3, p. 34-43.
- « L'intégration des normes internationales du travail en droit marocain », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017, n°1, p. 22-35.
- « L'effectivité du droit du travail et l'aspiration au travail décent dans les pays en développement : une grille d'analyse », Genève, *Institut international d'études sociales*, 2007, p. 1-31.
- « L'ineffectivité : la revanche des faits sur les prétentions de la règle formelle », in AUVERGNON, Philippe (dir.), *L'effectivité du droit du travail : A quelles conditions ?*, Presses Universitaires de Bordeaux, 2006, p. 55-77.

FOKO, Athanase,

- « La rémunération du travail et la paix sociale », in AUVERGNON, Philippe, BOKALI, Victor-Emmanuel et alii (dir.), *L'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur du Professeur Paul-Gérard. POUGOUE*, Wolters Kluwer, 2014, p. 265.
- « La consécration d'un nouveau statut professionnel dans l'espace OHADA : le cas de l'entrepreneur », *Revue de la recherche juridique*, 2012, t.3, p. 1536.
- « La négociation collective en droit du travail : contribution à l'analyse des normes applicables à la veille de l'adoption d'un nouvel acte uniforme OHADA », *Penant*, 2007, n°858, p. 7-39.

FONTENEAU, Bénédicte, NYSSSENS, Marthe et FALL, Abdou Salam,

- « Le secteur informel : creuset de pratiques d'économie solidaire », in DEFOURNY, Jacques, DEVELTERE, Patrick et FONTENEAU, Bénédicte (dir.), *L'économie sociale. Coopération Nord-Sud et Développement*, Jalons, Bruxelles, De Boeck Université, coll. « Ouvertures économiques », 1999, p. 159-178.

FONTENEAU, Bénédicte et BRUYNINCKX, Hans,

- « Emergence de pratiques d'économie sociale dans le financement de la santé au

Burkina Faso », *Revue médicale de Bruxelles*, 2001, p. 45.

FORASTIERI, Valentina,

- « Préface », in LEROUGE, Loïc (dir.), *Risques psychosociaux au travail en droit social : approche juridique comparée, France, Europe, Canada, Japon*, Paris, Dalloz, 2014.

FOURCADE, Bernard,

- « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, 1992, n° 52, p. 4-19.

FOURCADE, Cécile,

- « La transaction en droit du travail : quelle place pour la liberté contractuelle ? », *Dr. soc.*, 2007, p. 166.

FOURIE, Elmarie,

- « Réflexion sur les travailleurs de l'économie informelle dans la Communauté de développement de l'Afrique australe », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017, n°3, p. 44-63.

FREYSSINET, Jacques,

- « Plein emploi, droit au travail, emploi convenable », *Revue de l'IREES*, 2000, p.27-58.

FROSSARD, Serge,

- « La supplétivité, une technique de flexibilité en développement », *Sem. soc. Lamy*, 2015, suppl., n° 1680.
- « La supplétivité des règles en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 83.

FROUIN, Jean-Yves,

- « Réguler les plateformes numériques de travail », *Dr. soc.*, 2021, p. 201.
- « L'interprétation de la norme collective », *RJS*, 1996, n°3, p. 137.

GABANIS, G. André et MARTIN, Louis Martin,

- « Le nouveau cycle constitutionnel ultra-méditerranéen francophone et la Constitution d'octobre 1958 », in MENY, Yves (dir.), *Les politiques du mimétisme institutionnel : la greffe et le rejet*, Paris, L'Harmattan, 1993, p. 139-163.

GAMET, Laurent,

- « Des chiffres et des êtres », *Dr. soc.*, 2020, p. 652.
- « Introduction au(x) droit(s) du travail d'Afrique noire d'expression française », *Dr. soc.*, 2018, n° 1, p. 90.
- « UberPop (+) », *Dr. soc.*, 2015, p. 929.

GARDES, Delphine,

- « Travail et activité : le sens des mots », *Dr. soc.*, 2020, p. 806.
- « Une définition juridique du travail », *Dr. soc.*, 2014, p. 373.

GAUDU, François,

- « L'ordre public en droit du travail », in *L'ordre public à la fin du XXIe siècle – Études offertes à Jacques Ghestin*, Paris, LGDJ, 2001, p. 363.
- « Travail et activité », *Dr. soc.*, 1997, p. 119.
- « Les notions d'emploi en droit », *Dr. soc.*, 1996, p. 569.
- « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », *Dr. soc.*, 1995, p. 535.
- « L'organisation du marché du travail », *Dr. soc.*, 1992, p. 941-951.
- « La notion juridique d'emploi en droit privé », *Dr. soc.*, 1986, p. 414.

GAUDU, François et VATINET, Raymonde,

- « Les contrats du travail : contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux », in GHESTIN, Jacques (dir.), *Traité des contrats*, Paris, LGDJ, 2001, p. 36.

GBENAHOU, Hervé Bonaventure Métonmassé,

- « Comprendre les faibles taux d'adhésion et de cotisation aux mutuelles de santé : exploration dans quatre communes du Bénin », *anthropologie sante*, 2019, p. 18.

GEA, Frédéric,

- « Contre l'autonomie de l'accord d'entreprise », *Dr. soc.*, 2016, p. 516.
- « La dialectique du légal et du négocié : sens et non-sens d'un paradoxe », in WAQUET, Philippe (dir.), *13 paradoxes en droit du travail*, Paris, Lamy, 2012, p. 73.

GENIAUT, Bernard,

- « Les rapports appréhendés par le droit du travail, branche du droit », *Sem. soc. Lamy*, 2011, n° 1494.

GERRY, Chris,

- « Petite production marchande ou “salarariat déguisé”? », *Revue du tiers monde*, 1980, p. 387-403.

GIANFALDONI, Patrick,

- « Une approche socio-économique de l’accompagnement dans l’insertion par l’activité économique », *RDSS*, 2012, p. 1001.

GIRAUDET, Carole,

- « La protection du travailleur économiquement dépendant », *Sem. soc. Lamy*, 2011, n° 1494.

GOERLICH-PESET, José Maria et GUAMAN-HARNANDEZ, Adoración,

- « Une nouvelle étape dans la réglementation espagnole de “l’hybride” : précisions sur la notion de travailleur autonome économiquement dépendant et son statut », *RDT*, 2009, p. 337.

GOMES, Barbara,

- « Réguler les plateformes numériques de travail » : lecture critique du rapport Frouin », *Dr. soc.*, 2021, p. 207

GONIDEC, Pierre François,

- « Les droits africains. Évolution et sources », *Revue internationale de droit comparé*, 1968, p. 582-583.
- « L’organisation internationale du travail et l’Afrique noire : universalisme et régionalisme », *Penant*, 1960, n° 679, p. 274-290.
- « Les droits africains. Évolution et sources, t. I », *Revue internationale de droit comparé*, 1959, p. 694-696.

GONIDEC, Pierre François et HIRSCH, Martin,

- « Droit du travail des terri-toires d’Outre-Mer », *Revue internationale de droit comparé*, 1959, p. 257-259.

GORE, Marie et GRIMALDI, Cyril,

- « Arbitrage, médiation et règlement de la CCJA : les nouveaux textes sont en vigueur depuis le 15 mars 2018 », *LEDAF*, mai 2018, n°5, p. 1.

GREVY, Manuela, PESKINE, Elsa et NADAL, Sophie,

- « Regards sur la position commune du 9 avr. 2008. A propos du devenir (incertain ?) des syndicats dans l'entreprise », *RDT*, 2008, p. 431.

GROUDEL, Hubert,

- « Le critère du contrat de travail », in *Tendances du droit du travail français contemporain, Études offertes à Guillaume Henri Camerlynck*, Paris, Dalloz, 1978, p. 49.

GUAI, Dharam,

- « Travail décent, concept et indicateurs », *Revue internationale du travail*, 2003, n° 2, p. 1.

GUEMATCHA, Emmanuel,

- « La justiciabilité des droits sociaux en Afrique : l'exemple de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples », in ROMANE, Diane (dir.), *La justiciabilité des droits sociaux : vecteurs et résistances*, Paris, Pedone, 2011, p. 238.

GUEYE, Fatou et MBAYE, Ahmadou Aly,

- « Interaction entre le formel et l'informel et leurs implications sur le marché du travail en Afrique de l'Ouest : cas du Bénin et du Sénégal », *Les cahiers de l'intégration de l'UEMOA*, 2008, n° 001, p. 50-70.

GUINCHARD, Serge,

- « Le mariage coutumier en droit sénégalais », *Revue internationale de droit comparé*, 1978, p. 811.

HAHN, Hans Peter,

- « Structure et notion du travail en pays Kasena du Burkina Faso », in D'ALMEIDA-TOPOR, Hélène, LAKROUM, Monique et SPITTLER, Gerd (dir.), *Le travail en Afrique noire : Représentation et pratiques à l'époque contemporaine*, Paris, Karthala, 2003, p. 107-124.

HASSENTEUFEL, Patrick,

- « Libéralisation ou étatisation de l'assurance maladie ? », *Revue des Etudes Anciennes*, 2006, n°79, p. 5-12.

HAUSER, Jean,

- « Une notion juridique de dépendance », in *Études offertes à J. Pélissier*, Paris, Dalloz, 2004, p. 283.

HERINJATOVO, Aimé Ramiarison et HERINJATOELINA, Ramiarison,

- « Les facteurs d’informalité et les opportunités de transition vers l’économie formelle à travers l’étude diagnostic de la filière de commercialisation du vivrier marchand à Madagascar », in LAPEYRE, Frédéric et BARUSSAUD, Simon (dir.), *La formalisation vue d’en bas : Enjeux pour la transition vers l’économie formelle*, Paris, L’Harmattan, 2019, p. 207-248.

HERNANDEZ, Émile-Michel,

- « L’Etat et l’entrepreneur informel en Afrique », *Revue internationale PME*, vol. 10, n° 1, 1997 p. 103-122.

HERNANDEZ, Émile-Michel et MARCO, Luc,

- « Entrepreneuriat versus salariat. Construction et déconstruction d’un modèle ? », *Revue française de gestion*, 2008, p. 61-76.

HERRERA, Carlos Miguel,

- « La justiciabilité des droits sociaux : Concepts juridiques et évolution jurisprudentielle », in ROMANE, Diane (dir.), *La justiciabilité des droits sociaux : vecteurs et résistances*, Paris, Pedone, 2011, p. 103.

HERTSCH, P.,

- « Émergence des valeurs morales dans la jurisprudence de la CJCE », *RTD eur.*, 1982, p. 553-554.

HESSELING, Gerti et LE ROY, Etienne,

- « Le droit et ses pratiques. Avant-propos », *Politique Africaine*, 1990, 10 p.

HIRSCH, Martin,

- « L’introuvable politique de lutte contre la pauvreté », *Dr. soc.*, 2007, p. 132.
- « Un évènement capital pour le droit du travail en Afrique : l’examen d’un avant-projet d’acte uniforme de l’OHADA », *Droit africain du travail-TPOM*, 2003, n° 927-928.
- « L’évolution du droit du travail en Afrique noire », *Penant*, 1963, p. 257.

HUGON, Philippe,

- « L'informel » ou la petite production marchande revisités quarante ans après », *Mondes en développement*, vol. 2., 2014, n° 2, p. 17-30.

IBRIGA, Luc Marius,

- « L'UEMOA : une nouvelle approche de l'intégration économique régionale en Afrique de l'Ouest », *African year book of international law*, vol. 6, 1998, p. 23-64.

IDOT, Laetitia,

- « Le droit de la famille en Côte d'Ivoire : un exemple de droit mixte », *RCIREJ*, 1987, n°2, p. 8.

ILBOUDO, Laurent,

- « Protection sociale au Burkina Faso. Quelle réponse face à la restructuration des solidarités familiales », Communication au colloque inter-congrès de l'Association française de sociologie, 12 janvier 2011.

IMOROU, Abou-Bakari,

- « Dynamique des pouvoirs locaux liés à la gestion du Marché Central de Parakou », in *Les interactions rural-urbain : circulation et mobilisation des ressources*, *Le bulletin de l'APAD*, 2000, p. 91-104.

IRIBARNE (d'), Philippe

- « Cultures nationales et coopération en entreprise », *Revue Sciences Humaines*, 2004, p. 26.
- « Ce qui est universel, ce qui ne l'est pas », *Revue Française de gestion*, 1987, p. 9.
- « Cultures nationales et gestion des entreprises », *revue française de gestion*, 1987, p. 104.

ISSA-SAYEGH, Joseph,

- « L'entreprenant, un nouvel acteur économique en droit OHADA : ambiguïtés et ambivalences », *Penant*, 2012, n° 878, p. 5-19.
- « Questions impertinentes sur la création d'un droit social régional dans les Etats africains de la zone franc », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999, p. 170-197.
- « L'intégration juridique dans les pays de la zone franc (2e partie) », *Penant*, 1997, n°

824, p. 125-163 ; (1ère partie) », *Penant*, 1997, n° 823, p. 5-31.

- « La dimension sociale de l'intégration régionale des pays africains de la zone franc. L'harmonisation du droit du travail comme facteur de progrès social », *ohadata D-02-26., s. d.*, p. 4.
- « Les tendances actuelles du droit des relations de travail dans les Etats d'Afrique noire francophone », in *L'Etat moderne horizon 2000 : aspects internes et externes, Mélanges offerts à P-F. Gonidec*, Paris, LGDJ, 1985, p. 425-438.
- « La conciliation devant l'Inspecteur du travail en matière de conflits individuels », *Penant*, 1979, n° 766, p. 385-415.

IWAMURA, Masahiko,

- « Esquisse du droit du travail japonais », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2014, n°2, p. 14-26.

JEAMMAUD, Antoine,

- « Le pouvoir patronal visé par le droit du travail », *Sem. soc. Lamy*, 2008, suppl. n° 1340, p. 18.
- « Le concept d'effectivité du droit », in AUVERGNON, Philippe (dir.), *Effectivité du droit du travail. A quelles conditions ?*, Bordeaux, Presses universitaires de Bordeaux, 2005, p. 33-54.
- « L'assimilation des franchisés aux salariés », *Dr. soc.*, 2002, p. 158.
- « L'avenir sauvegardé de la qualification du contrat de travail. À propos de l'arrêt Labanne », *Dr. soc.*, 2001, p. 227.
- « Le principe de faveur. Enquête sur une règle émergente ». *Dr. soc.*, 1999, p. 115.
- « Le droit du travail en changement. Essai de mesure », *Dr. soc.*, 1998, p. 207.
- « La règle de droit comme modèle », *D.*, 1990, p. 199.
- « Les lois Auroux, plus de droit ou un autre droit », *Critique de l'économie politique*, 1983, n° 23/34.
- « Propositions pour une compréhension matérialiste du droit du travail », *Dr. soc.*, 1978, p. 337.

JEAMMAUD, Antoine, LE FRIANT, Martine et LYON-CAEN, Antoine,

- « L'ordonnancement des relations de travail », *D.*, 1998, p. 359.

JEAMMAUD, Antoine et LE FRIANT, Martine,

- « L'incertain droit à l'emploi », *Travail, genre et sociétés*, 1999, n°2, p. 29-45.

JEAMMAUD, Antoine et MASSE-DESSEN, H.,

- « Quel avenir pour la loi face à la négociation collective ? », *Sem. soc. Lamy*, 2006, n° 1257, p. 8.

JEANSEN, Emeric et PAGNERRE, Yannick,

- « La dictature du cycle électoral », *JCP S*, 2014, p. 1121.

JESTAZ, Philippe,

- « Les définitions du droit : pour une définition fonctionnelle », *RTD civ.*, 2020, p. 803.

JOUNIN, Nicolas et PATERNOSTER, Louise,

- « Un patron peut en cacher un autre : Sous-traitance et intérim dans les secteurs du bâtiment et du nettoyage », *Savoir/Agir*, 2009, n° 10, p. 13-22.

JUSOT, Florence, LEGAL, Renaud, LOUVEL, Alexis et alii,

- « A quoi tient la solidarité de l'assurance maladie entre les hauts revenus et les plus modestes en France ? », *Revue française d'économie*, vol. XXXI, 2016, n° 4, p. 15-62.

KABORE, Jean Paul,

- « L'autorité des pouvoirs constituants en matière de droits fondamentaux », *Revue CAMES/SJP*, 2016, n°001, p. 221-249.

KABORE-KONKOBO, Madeleine,

- « Le droit des enfants à l'éducation au Burkina Faso », *Insaniyat*, 2008, p. 109-133.

KADIO, Kadiatou, OUEDRAOGO, Aboubacar, KAFANDO, Yamba et alii,

- « Émergence et formulation d'un programme de solidarité pour affilier les plus pauvres à une assurance maladie au Burkina Faso », *Revue Sciences Sociales et Santé*, vol. 35, 2017, n° 2, p. 43-68.

KADIO, Kadiatou, DAGENAI, Christian et RIDDE, Valéry,

- « Politique nationale de protection sociale du Burkina Faso : contexte d'émergence et stratégies des acteurs », *Revue française des affaires sociales*, 2018, n°1, p. 63-84.

KADIO, Kadiatou, RIDDE, Valéry et SAMB, Mallé Oumar,

- « Les difficultés d'accès aux soins de santé des indigents vivant dans des ménages non

pauvres », *Revue Santé Publique*, vol. 26, 2014, n°1, p. 89-97.

KAGAMBEGA, Toussiida Marcel,

- « Les obstacles à l'effectivité de l'assurance maladie universelle au Burkina Faso », *SociologieS*, 2020, 19 p.
- « Les populations à faible revenu et la protection sanitaire au Burkina Faso : les conditions d'une adhésion des populations aux principes mutualistes », *SociologieS*, 2014, 19 p.

KAMDEM, Innocent Fetze,

- « Harmonisation, unification et uniformisation. Plaidoyer pour un discours affiné sur les moyens d'intégration juridique », *Revue de droit uniforme*, 2008, p. 709.

KANDJI, Demba,

- « Pour une réconciliation du juge et du justiciable en Afrique francophone », in DIOUF, Ndiaw, NIANG, Mohamed Bachir et DIOUF, Abdoul Aziz (dir.), *Le droit africain à la quête de son identité. Mélanges offerts au Professeur Isaac Yankhoba Ndiaye*, Dakar, L'Harmattan, 2021, p. 707.

KAPP, Thomas,

- « L'inspection du travail face à la demande individuelle », *Dr. ouvrier*, 2002, p. 563.

KAUFMANN, Otto,

- « La sécurité sociale dans les relations entre la France et les pays d'Afrique au Sud du Sahara », *Revue internationale de droit comparé*, 1989, n°41, p. 807-808.

KENFACK, Hugues,

- « L'état du droit de la médiation en France et dans la zone OHADA », *Lexbase édition Ohada*, 2018, n°10, p. 5-11.

KENFACK, Pierre Etienne,

- « Un enjeu inattendu dans le Code du travail camerounais : la protection de l'employeur », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2006, p. 3-22.

KERBOURC'H, Jean-Yves,

- « Les clauses d'interdiction de déroger par accord d'entreprise à une convention plus

large », *Dr. soc.*, 2008, p. 834.

KIEMDE, Paul,

- « La protection contre les risques professionnels dans la fonction publique au Burkina Faso », in AUVERGNON, Philippe (dir.), *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*, Paris, L'Harmattan, coll. « Etudes africaines », 2014, p. 103-121.
- « La réglementation du droit de grève au Burkina Faso », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2011, n° 1, p. 57-70.
- « Une institution peu usitée : l'arbitrage en droit du travail au Burkina Faso », *Revue Burkinabè de Droit*, 2008, p. 261.
- « Intégration régionale et harmonisation du droit social en Afrique : problèmes et perspectives », *Revue Burkinabè de Droit*, sept. 2001, n° 39-40, p. 133-155.

KNETSCH, Jonas,

- « La solidarité nationale, genèse et signification d'une notion juridique », *Revue française des affaires sociales*, 2014, n°1-2, p. 32-44.

KONE-SILUE, Assata,

- « La négociation collective comme source de normativité en droit du travail ivoirien », *LLDRL, Working Paper Series*, 2014, 32 p.

KORICHE, Mahammed Nasr-Eddine,

- « La part du droit dans la formalisation de l'emploi en Algérie : une diversité de mesures, sans stratégie claire », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017, n°3, p.78-89.
- « Libéralisme et refonte du droit du travail en Algérie – Vers un renforcement des droits collectifs », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2011, p. 51-80.

KUATE-TAMEGHE, Sylvain Sorel,

- « Interrogations sur l'entrepreneant », *Revue de la recherche juridique*, 2013, t. 2, p. 1071.

LABORDE, Jean-Pierre,

- « Droit international privé du travail, droit international du travail, droit européen du travail, droit comparé du travail, droit générique du travail. Quelques observations en

variations libres », in *Mélanges en l'honneur de Pierre-Yves Verkindt*, Paris, LGDJ, 2022, p. 247-259.

- « Permanence et mutations de la solidarité », *École nationale supérieure de Sécurité sociale (EN3S) – Regards*, 2017, n° 52-2, p. 27-35.
- « La solidarité, entre adhésion et affiliation », in SUPIOT, Alain (dir.), *La solidarité : Enquête sur un principe juridique*, Paris, Odile Jacob, coll. « Collège de France », 2015, p. 109-123.
- « Retour sur la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'Outre-Mer », in AUVERGNON, Philippe, BOKALI, Victor-Emmanuel et alii (dir.), *L'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur du Professeur Paul-Gérard. POUGOUE*, Wolters Kluwer, 2014, p. 437-449.
- « Contrat de travail et activité professionnelle », *Dr. ouvrier*, 2011, p. 418-423. « El lugar del arbitraje en la solución de los conflictos de trabajo en derecho francés », Sévilles, *Temas Laborales*, 2003, n°70, p. 61.
- « La considération du fait par le droit », in *Mélanges en l'honneur de Henry Blaise*, Paris, Economica, 1995, p. 277.
- « Le droit social comparé : Pourquoi et comment ? », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n°1, 1994, p. 13.

LAFORE, Robert,

- « Solidarité et doctrine publiciste : le « solidarisme juridique » hier et aujourd'hui », in HECQUARD-THERON, Maryvonne (dir.), *Solidarité(s), perspectives juridiques*, Toulouse, Presse de l'Université des sciences sociales, 2009, p. 47-82.
- « Variations sur les frontières du social », in *Mélanges Alfandari*, Paris, Dalloz, 1999, p. 353.

LAGER, Florent,

- « Le projet d'acte uniforme OHADA droit du travail permettra-t-il de faire rentrer l'économie informelle dans le secteur formel ? », *Penant*, 2009, n°866, p. 85-115.

LAIGRE, Philippe,

- « L'intrusion du droit communautaire de la concurrence dans le champ de la protection sociale », *Dr. soc.*, 1996, p. 82.
- « Les organismes de sécurité sociale sont-ils des entreprises ? », *Dr. soc.*, 1993, p. 488.

LAKROUM, Monique,

- « Le travail peut-il être un objet d'étude scientifique ? », in D'ALMEIDA-TOPOR, Hélène, LAKROUM, Monique et SPITTLER, Gerd (dir.), *Le travail en Afrique noire : Représentation et pratiques à l'époque contemporaine*, Paris, Karthala, 2003, p. 43-64.

LALLEMENT, Michel et ROZENBLATT, Patrick,

- « Quelles perspectives pour le droit du travail ? », *Regards de sociologues, RDT*, 2011, p. 544.

LAMANTHE, Annie,

- « Entre informalisation et formalisation juridique : la relation salariale en tension », in LAMANTHE, Annie et MOULLET, Stéphanie (dir.), *Vers de nouvelles figures du salariat. Entre trajectoires individuelles et contextes sociétaux*, Provence, PUP, coll. Travail & gouvernance, 2018, p. 127-144.

LAMARCHE, Thierry,

- « La notion d'entreprise », *RTD com.*, 2006, p. 709.

LANGLOIS, Philippe,

- « Droit public et droit social en matière de négociation collective : le droit public au service du rayonnement de la négociation collective », *Dr. soc.*, 1991, p. 933.
- « La technique juridique et la réforme des conventions collectives », *Dr. soc.*, 1982, *Dr. ouvrier* 1983, p. 39.
- « À propos du projet de loi relatif à la négociation collective », *J-CI*, 1982, *Chron.*, n° 10273.

LANGLOIS, Philippe et VERDIER, Jean-Maurice,

- « Aux confins de la théorie des sources : une relation nouvelle entre la loi et l'accord collectif », *Dr. soc.*, 1972, *chron.*, p. 253.

LANOU, Roger Gnidouba,

- « Le nouveau statut de l'entrepreneur du droit OHADA : une réforme inachevée ? », *Bulletin de droit économique Université de Laval*, 2017, n°1, p. 1-20.

LAPEYRE, Frédéric,

- « L'Organisation Internationale du Travail face au travail dans l'économie informelle », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017, n° 3, p. 18-33.

- « De la question des voies de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle : l'approche de l'Organisation Internationale du Travail », in LAPEYRE, Frédéric et LEMAITRE, Andreaia (dir.), *Politiques publiques et pratiques de l'économie informelle en Afrique subsaharienne*, Louvain-La-Neuve, Academia-L'Harmattan, coll. « Espace Afrique », 2014, p. 29-61.

LAPEYRE, Frédéric et LEMAITRE, Andreaia,

- « Vers une meilleure compréhension des logiques de l'économie informelle », in LAPEYRE, Frédéric et LEMAITRE, Andreaia (dir.), *Politiques publiques et pratiques de l'économie informelle en Afrique subsaharienne (Introduction)*, Louvain-La-Neuve, Academia-L'Harmattan, coll. « Espace Afrique », 2014, p. 15-28.

LAROQUE, Pierre,

- « Sécurité sociale et assurances sociales : la mise en œuvre de la sécurité sociale » (1945, 1047), *Vie sociale*, n° 10, 2015, p. 51-71.

LARRUE, Jacques,

- « Les inspecteurs du travail, les conseillers au travail et la législation sociale », in CLAUZEL, Jean (dir.), *La France d'outre-mer (1930-1960)*, Paris, Karthala, coll. « Hommes et sociétés », 2003, 880 p.

LASCOUMES, Pierre,

- « Le droit comme science sociale. La place de E. Durkheim dans les débats entre juristes et sociologues à la charnière des deux derniers siècles (1870-1914) », in CHAZEL, François et COMMAILLE, Jacques (dir.), *Normes juridiques et régulation sociale*, Paris, LGDJ, 1991, p. 39.

LASCOUMES, Pierre et SERVERIN, Evelyne,

- « Théories et pratique de l'ineffectivité », *Droit et société*, 1986, p. 101-124.

LAVIGNE DELVILLE, Philippe,

- « Une politique publique de santé et ses contradictions », in OLIVIER SARDAN de, Jean-Pierre et RIDDE, Valéry (dir.), *Une politique publique de santé et ses contradictions. La gratuité des soins au Burkina Faso, au Mali et au Niger*, Paris, Karthala, 2014, n°225, p. 196-198.

LE CANNU, Paul,

- « La notion juridique de l'entreprise », *Petites Affiches*, 1986, n° 58, p. 20.

LECLERC, Olivier, GUAMAN HERNANDEZ, Adoración, MARTELLONI, Federico et alii,

- « La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et en droit comparé, 2e partie : les perturbations de la dépendance économique », *RDT*, 2010, p. 149.
- « La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et en droit comparé, 1ère partie : la tentation de la dépendance économique », *RDT*, 2010, p. 83.

LEFEBVRE, Philippe,

- « Subordination et « révolutions » du travail et du droit du travail », *Entreprises et histoire*, vol. 4, 2009, n° 57, p. 45-78.

LE CROM, Jean-Pierre,

- « L'influence de la conférence de Brazzaville (1944) sur l'amélioration de la réglementation du travail dans les colonies : légende ou réalité ? », in *Mélanges en l'honneur de Pierre-Yves Verkindt*, Paris, LGDJ, 2022, p. 261-292.
- « Introduction », in LE CROM, Jean-Pierre et BONINCHI, Marc (dir.), *La chicotte et le pécule : les travailleurs à l'épreuve du droit colonial français (XIXe-XXe siècles)*, Rennes, PUR, 2021, p. 7-19.

LE GOFF, Jacques,

- « Naissance des conventions collectives », *Droits*, 1990, p. 66-79.

LENOIR, Christian et SCHECHTER, François,

- « Le portage salarial doit sortir de ses ambiguïtés », *Dr. soc.*, 2012, p.771.

LE ROUGE, Loïc,

- « La prise en compte par les pouvoirs publics et les syndicats des risques professionnels au Sénégal : entre conscience et faiblesse des moyens », in POMEL, Simon (dir.), *Du Risque en Afrique. Terrains et perspectives*, Paris, Karthala-MSHA, 2015, p. 439-452.

LE ROY, Etienne,

- « Pour une anthropologie de la juridicité », *Cahiers d'anthropologie du Droit*, 2004, p. 241-247.

- « Présentation. De la modernité de la Justice contemporaine en Afrique francophone », *Droit et société*, 2002/2-3, n°51-52, p. 297-301.
- « Pluralisme et Universalisme juridiques », in *L'étranger en France face au droit de la famille, La documentation française*, 2000.
- « Contribution à la « refondation » de la politique judiciaire en Afrique francophone à partir d'exemples maliens et centrafricains », *Afrika Spectrum*, Hambourg, 1997, vol. 32, n°3, p. 311-327.

LEROY, Yann,

- *La notion d'effectivité du droit* », *Droit et sociétés*, vol. 3, 2011, n° 79, p. 715-732.

LESPEDES, Jean-Louis,

- « La dynamique des informalités : le cas de la protection sociale », in LESPEDES, Jean-Louis (dir.), *Les pratiques juridiques, économiques et sociales informelles : Actes du Colloque international de Nouakchott, 8 - 11 décembre 1988*, Orléans, PUF, coll. « Université d'Orléans », n°11, 1991, p. 79.

LETOMBE, Elodie,

- « La notion d'influence dans le droit de la représentativité syndicale. Etat des lieux à l'heure de la position commune du 9 avril 2008 », *JCP S*, 2008. Actualités, p. 319.

LEVY-BRUHL, Henri,

- « Introduction à l'étude du droit coutumier africain », *Revue internationale de droit comparé*, 1956, n°8-1, p 67-77.

LHERNOULD, Jean-Philippe,

- « Le monopole des organismes de protection sociale (encore) à l'épreuve du droit communautaire de la concurrence », *JCP G*, 2000, n° II, p. 1026.
- « Nouvelles dérives libérales de la CJCE en matière de retraite complémentaire », *Dr. soc.*, 2000, p. 1114.

LIBERSKI-BAGNOUD, Danouta,

- « Les formes africaines de la solidarité », in SUPIOT, Alain (dir.), *La solidarité : enquête sur un principe juridique*, Paris, Odile Jacob, coll. « Collège de France », 2015, p. 167-181.

LOCOH, Thérèse,

- « La solidarité familiale est-elle un amortisseur de la crise ? », *Pop Sahel*, n° 19, août 1993, p. 20.
- « Familles africaines face à la crise », *Afrique contemporaine*, n° 166, avril-juin 1993, p. 3.
- « Structures familiales et changements sociaux », in TABUTIN, D. (dir.), *Population et sociétés en Afrique du Sud du Sahara*, Paris, L'Harmattan, 1988, p. 441-478.

LOISEAU, Gérard,

- « Les mutations de l'ordre public et la liberté conventionnelle », *BJT*, 2020, n° 4, p. 52.

LOKIEC, Pascal,

- « Revitaliser la représentation collective », *Dr. soc.*, 2020, p. 29.
- « Qui dit conventionnel dit juste ! » - L'avènement d'un nouveau dogme, *SCP éd. G*, 2015, p. 282.
- « Le travailleur et l'actif », *Dr. soc.*, 2009, p. 1017.

LOKIEC, Pascal, ROBIN-OLIVIER, Sophie, ZHENG, Aiqing et alii,

- « Mise en œuvre du droit du travail et cultures nationales », *RDT*, 2007, p. 195.

LYON-CAEN, Antoine,

- « Droit du travail et protection sociale », *Dr. soc.*, 2009, p. 1015.
- « Droit du travail, subordination et décentralisation productive », in PETIT, Héloïse et THEVENOT, Nadine (dir.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, Paris, La Découverte, 2006, p. 87.
- « L'emploi comme objet de la négociation collective », *Dr. soc.*, 1998, p. 316.
- « Changement politique et changement du droit du travail », in *Les transformations du droit du travail, Etudes offertes à Gérard Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, 1989, p. 1-10.

LYON-CAEN, Gérard,

- « Permanence et renouvellement du droit du travail », *Dr. ouvrier*, 2004, p. 49-56.
- « Pour une réforme enfin claire et imaginative du droit de la négociation collective », *Dr. soc.*, 2003, p. 355.
- « L'état des sources du droit du travail : agitations et menaces », *Dr. soc.*, 2001, p. 1031.
- « Le langage en droit du travail », in MOLEFESSIS, Nicolas (dir.), *Les mots de la loi*, Paris, Economica, 1999, p. 1.
- « L'infiltration du droit du travail par le droit de la concurrence », *Dr. ouvrier*, 1992,

p. 313.

- « Le droit au travail », in *Les sans-emploi et la loi, hier et aujourd'hui*, Centre Droit et changement social, Université de Nantes/CNRS, 1988, p. 203-212.
- « Plasticité du capital et nouvelles formes d'emploi », *Dr. soc.*, 1980, p. 8-18.
- « Critique de la négociation collective », *Dr. soc.*, 1979, p. 350.
- « Les principes généraux en droit du Travail », in *Mélanges offerts à Guillaume Henri Camerlynck*, Paris, Dalloz, 1978, p. 35.
- « Négociation et convention collective au niveau communautaire », *RTD eur.* 1973, p. 583.
- « Négociation collective et législation d'ordre public », *Dr. soc.*, 1973, p. 89.
- « Anomie, autonomie et hétéronomie en droit du travail », in *En hommage à Paul Horion*, Faculté de droit de Liège, 1972, p. 173.

LOSCHAK, Danièle,

- « Droit, normalité et normalisation. Le droit en procès », in *La normalité*, Paris, PUF, 1982, p. 51-77.

MAGGI-GERMAIN, Nicole,

- « La capacité du salarié à occuper un emploi », *Dr. soc.*, 2009, p. 1234.
- « Sur le dialogue social », *Dr. soc.*, 2007, p. 798.

MAGNANT, Jean-Pierre,

- « Le droit et la coutume dans l'Afrique contemporaine », *Droit et cultures*, 2004, n°2, p. 167-192.

MALAMOUD, Charles,

- « En quête de l'idée de solidarité dans l'Inde ancienne », in SUPIOT, Alain (dir.), *La solidarité : enquête sur un principe juridique*, Paris, Odile Jacob, coll. « Collège de France », 2015, p. 127-137.

MARIE, Alain,

- « Les structures familiales à l'épreuve de l'individualisation citadine », in PILON, Marc, LOCOH, Thérèse, et VIMARD, Patrice et alii (dir.), *Ménages et familles en Afrique : approches des dynamiques contemporaines*, Les Études du CEPED n° 15, Paris, CEPED, 1997, p. 279-299.

MARIE, Romain,

- « La couverture maladie universelle », *Dr. soc.*, 2000, p. 7.

MARTIN, Philippe,

- « Le droit du travail en Espagne et en Italie. Convergences, divergences, singularités », *Les Cahiers IRIGE*, 2014/1, n° 11, p. 37-52.
- « Dialogue social et régulation juridique, une problématique européenne » in MARTIN, Philippe (dir), *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, Bordeaux, Presses universitaires de Bordeaux, 2007, p. 21-42.
- « Négociation collective et cohésion sociale européenne », in AUVERGNON, Philippe (dir.), *Union européenne et cohésion sociale*, Talence, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, 1998, p. 73.

MARTINON, Arnaud,

- « La représentativité des syndicats catégoriels », *JCP S*, 2012, p. 1235.

MASSON, Florent,

- « Un droit de grève en droit des contrats ? À propos des "mouvements de refus concerté" de fournir des services à une plateforme numérique », *Dr. soc.*, 2017, p. 861.

MAZAUD, Antoine,

- « Sur l'autonomie collective des partenaires sociaux », *Dr. soc.*, 2003, p. 361.

M'BAYE, Kéba,

- « Avant-propos sur l'OHADA », *Penant*, 1998, n° spéc. sur l'OHADA-n° 827, p. 125-135.
- « Les droits de l'homme en Afrique », *Revue internationale de droit comparé*, 1993, n° 45-3, p. 723-726.
- « L'évolution du mariage au Sénégal », in *Aspects nouveaux de la pensée juridique - Recueil d'études en hommage à Marc Ancel.*, t. I, Paris, Pedone, 1975, p. 172-187.
- « L'unification du droit en Afrique », *Revue sénégalaise de droit*, 1971, p. 65-81.
- « L'expérience sénégalaise de la réforme du droit », *Revue internationale de droit comparé*, 1970, n° 22-1, p. 35-42.

MBOUMEGNE, Dzesseu, FREDERIC, Serge, TAMEN, Djomo et alii,

- « L'emploi à l'épreuve des troubles intérieurs au Cameroun », *ADILAAKU. Droit*,

politique et société en Afrique, 2019, n°2, p. 85-98.

MEHDI, Gina Aït, RIDDE, Valéry,

- « L'accès aux soins de santé en Afrique de l'Ouest. Au-delà des idéologies et des idées reçues », Montréal, Presses universitaires de Montréal, 2012, *Études africaines*, 2015, p. 218.

MERRIER, François Xavier,

- « Les nouvelles politiques sociales de la Banque mondiale : le cas des pensions », *Revue internationale des sciences sociales*, 2001, n°4, p. 589.

MESMIN, E. Koumba,

- « Les enjeux de l'extension de l'Acte uniforme relatif aux procédures collectives d'apurement du passif aux entreprises informelles africaines : enjeux juridiques et économiques », *Revue de l'ERSUMA : Droit des affaires - Pratique Professionnelle*, 2012, n°1.

MEYER, Pierre,

- « Le droit OHADA et le droit international privé : les règles d'application du droit uniforme », *Uniform law review*, vol. 23, 2018, p. 99-126.
- « Introduction à l'étude du droit burkinabé », *Revue internationale de droit comparé*, 1989, n° 41/3, p. 814-814.

MICHEL, Stéphane,

- « Le critère de l'indépendance au sein de l'art. L. 133-2 C. trav. », *Dr. ouvrier*, 2003, p. 133.

MIENDJIEM, Isidore Léopold,

- « Réflexions sur le champ d'application du droit du travail dans l'espace OHADA », in AUVERGNON, Philippe, BOKALI, Victor-Emmanuel et alii (dir.), *L'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur du Professeur Paul-Gérard. POUGOUE*, Wolters Kluwer, 2014, p. 451-484.

MILLEFORT QUENUM, Bertin,

- « Les professions interdites du droit de grève au Bénin et en France », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2018, n°1, p. 46-57.

MINE, Michel,

- « La loyauté dans le processus de négociation collective d'entreprise », *Travail et emploi*, 2000, n° 84, p. 47.

MINET, Georges,

- « L'OHADA, au cœur du régionalisme social ? », in AUVERGNON, Philippe, BOKALI, Victor-Emmanuel et alii (dir.), *L'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur du Professeur Paul-Gérard. POUGOUE*, Wolters Kluwer, 2014, p. 485-500.

MINET, Georges et VARGHA, Corinne,

- « Perspectives du droit du travail en Afrique : entre la voie de l'OHADA et les recommandations de la Banque mondiale », *Éducation ouvrière*, 2006, n° 143-144, p. 143.

MOHAMED SALAH, Mohamed Mahmoud,

- « La solidarité dans le monde africain (aspects juridiques) », in SUPIOT, Alain (dir.), *La solidarité : Enquête sur un principe juridique*, Paris, Odile Jacob, coll. « Collège de France », 2015, p. 281-310.

MOIZARD, Nicolas,

- « Le renouveau de la médiation dans le règlement des conflits du travail », *Les Petites Affiches*, 2002, n° 170. « Un retour en grâce des médiateurs ? », *Dr. soc.*, 2002, p. 325.

MOREAU, Marie-Ange,

- « Vers un nouveau souffle pour une vieille dame », *RDT*, 2012, p. 533.

MOREAU, Marie-Ange et SERVAIS, Jean-Michel,

- « Quel avenir pour l'OIT ? », *RDT*, 2012, p. 530.

MORIN, Marie-Laure,

- « L'entraide informelle dans les failles du droit », *Esprit*, 2012, n° 10, p. 99.
- « Les nouveaux critères de la représentativité syndicale dans l'entreprise », *Dr. soc.*, 2011, p. 62.
- « La loi et la négociation collective : concurrence ou complémentarité », *Dr. soc.*, 1998, p. 419.
- « Le Conseil constitutionnel et le droit à la négociation collective », *Dr. soc.*, 1997, p. 25.

- « Des titulaires du droit à la négociation collective », *Dr. soc.*, 1988, p. 24.

MORISSON, Christian,

- « Quel cadre institutionnel pour le secteur informel ? », *Cahier de Politique Economique*, n° 10, 1995, p. 8.

MORVAN, Philippe,

- « L'articulation des normes sociales à travers les branches », *Dr. soc.*, 2009, p. 679.

MOULY, Jean,

- « Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat », *Dr. soc.*, 2016, p. 859.

MOUTON, Pierre et VOIRIN, Maurice,

- « La prévention et la réparation des lésions professionnelles en Afrique : problèmes et lacunes », *revue non trouvée*, 1979, n° 7, p. 501-515.

MOYRAND, Alain,

- « [Réflexions sur l'introduction de l'Etat de droit en Afrique noire francophone](#) », *Revue internationale de droit comparé*, 1991, n° 43-44, p. 853-878.

MUSSO, Pierre,

- « La solidarité : généalogie d'un concept sociologique », in SUPIOT, Alain (dir.), *La solidarité : enquête sur un principe juridique*, Paris, Odile Jacob, coll. « Collège de France », 2015, p. 93-107.

NARRITSENS, André,

- « Conciliation et arbitrage dans les conflits collectifs du travail : leçons syndicales des expériences françaises (approche historique) », *Dr. ouvrier*, 1988, p. 409.

NASOM-TISSANDIER, Hélène,

- « Une autonomie pour le temps de travail ? Des préconisations incertaines », *Dr. soc.*, 2020, p. 26

NDIAYE, Yankhoba Isaac,

- « Droit du travail sénégalais et transfert de normes », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 165.
- « Le travail des enfants en Afrique (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée-

Conakry, Mali, Sénégal) », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2000, p. 133-148.

- « La représentativité syndicale au Sénégal », *Revue association de droit pénal*, 1996, p. 25-40.

NDIAYE, Ndèye Coumba Madeleine,

- « Liberté individuelle et formation du mariage en droit sénégalais », *Annales africaines*, 2014, p. 48.

NDIAYE, Isaac Yankhoba et SAMB, Moussa,

- « Neutralisation ou flexibilisation du droit du travail : de l'ajustement économique à l'ajustement juridique », in FALL, Babacar (dir.), *Ajustement structurel et emploi au Sénégal*, CODESRIA, 1997, p. 103.

NGUIHE KANTE, Pascal,

- « Dignité humaine et formes d'embauche en droit camerounais du travail », *Penant*, 2003, p. 483-505.

NIANG, Mohamed Bachir,

- « Le rôle de l'Economie sociale et solidaire dans l'extension de l'assurance maladie au Sénégal », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2022, n°3, p. 178-195.
- « Travail intellectuel et salariat au Sénégal », in AUVERGNON, Philippe, BOKALI, Victor-Emmanuel et alii (dir.), *L'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur du Professeur Paul-Gérard. POUGOUE*, Wolters Kluwer, 2014, p. 593-626.

NATHAN, Charles,

- « Le travail informel : du concept à l'action », in *Main-d'œuvre non protégée quel syndicalisme pour l'économie informelle*, Education ouvrière/BIT, 2002, n° 127, p. 7.

NDIAYE, Momar,

- « L'organisation internationale du travail au service des travailleurs pauvres », in AUVERGNON, Phillippe (dir.), *Droit social et travailleurs pauvres*, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 343-360.

NICOD, Cécile et PAULIN, Jean-François,

- « La subordination en cause. Les périmètres du droit du travail », *Sem. soc. Lamy*, 2022,

n° 1494, p. 17-27.

NONONSI, Aristide,

- « Les mutations de l'Etat postcolonial et l'évolution du droit du travail en Afrique francophone : de la protection des travailleurs aux droits de l'homme au travail », *Penant*, 2010, n°871, p. 221-229.

NUYTINCK, Hilde,

- « Principe du nouveau droit de la famille au Burkina », *Penant*, 1991, p. 258-275.

NYAMBARI, S. T.,

- « Inspection du travail en Afrique : vers la promotion des droits du travail », *Éducation ouvrière/BIT*, 2005, p. 140-141.

ODOUL-ASOREY, Isabel,

- « La négociation collective, confortée par le principe de participation ? », *Dr. soc.*, 2015, p. 987.

OLIVIER, Jean-Michel,

- « La place de la négociation collective parmi les sources du droit », in OLIVIER, Jean-Michel, FAVENNEC-HERY, Françoise, COUTURIER, Gérard et alii (dir.), *La négociation collective*, Panthéon-Assas, 2004, p. 11.

ONDZE, Stani,

- « L'harmonisation des régimes de protection sociale en Afrique. L'exemple de la Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2015, n°1, p. 38-47.

ORTIZ, Pablo Arellano,

- « L'informalité en Amérique Latine. L'exemple des politiques de protection sociale des travailleurs informels au Chili », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017, n°3, p. 104-115.

ORTSCHEIDT, Pierre,

- « Pour un renforcement de la protection pénale des représentants conventionnels », in *Le droit collectif du travail : questions fondamentales, évolutions récentes. Études en hommage à Madame le professeur Hélène Sinay*, Paris, P. Lang, 1994, p. 256.

LOUDIN, Federica,

- « Critique de la législation française relative à la médiation », in CASTELAIN, B. (dir.), *De l'autre côté du conflit : la médiation*, Anthémis, 2013, p. 143.

OUEDRAOGO, Richard,

- « L'effectivité du droit à la santé au Burkina Faso à l'épreuve du droit international des droits de l'homme », *Revue de droit international et de droit comparé*, 2018, n°2, p. 52-78.

OUEDRAOGO, Yacouba,

- « Observations sous Conseil d'Etat, avis juridique n° 04 du 4 avril 2018 et n°05/2017-2018 du 11 avril 2018 », *Revue Burkinabè de Droit*, 2018, n° 51, p. 149.

PAGNERRE, Yannick,

- « Le respect des valeurs républicaines », *JCP S* 2009, p. 1050.

PAILLUSSEAU, Jean,

- « Le droit de l'OHADA - un droit très important et original », *La Semaine Juridique*, 2004, n° 44-suppl. n° 5, p. 1-5.

PALIER, Bruno et BONOLI, Giuliano,

- « Entre Bismarck et Beveridge. "Crises" de la sécurité sociale et politique », *Revue française de science politique*, 1995, n° 45-4, p. 668-699.

PANIER, Élise,

- « Partir du droit pour aborder le problème de l'économie informelle : réflexion sur le projet d'une norme internationale à travers deux "économies informelles" au Togo », *Revue Sociologies et Sociétés*, 2015, vol. 47, n° 1, p. 97-120.

PASQUIER, Thomas,

- « Les nouveaux visages de la loyauté dans la négociation collective », *RDT*, 2018, p. 44.
- « Sens et limites de la qualification de contrat de travail. De l'arrêt FORMACAD aux travailleurs "ubérisés" », *RDT*, 2017, p. 95.

PAUVERT, Jean-Claude,

- « La notion de travail en Afrique noire », *Présence africaine*, 1952, n° 13, p. 92-107.

PELISSIER, Jean,

- « La loyauté dans la négociation collective », *Dr. ouvrier*, 1997, p. 497.
- « L'horaire annuel après la loi du 28 février 1986 », in PELISSIER, Jean (dir.), *Flexibilité du droit du travail : objectif ou réalité ?* Législatives et administratives, 1986, p. 137.

PERRIN, Guy,

- « Le plan Beveridge : ses grands principes », *Revue internationale des sciences sociales*, 1992, p. 45.

PERROUX, François,

- « La personne ouvrière et le droit du travail », *Esprit*, n° 42, mars 1936, p. 866.

PESKINE, Elsa,

- « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *RDT*, 2008, p. 371.

PETIT, François,

- « Le devoir de travailler », *Dr. soc.*, 2019, p. 103.
- « Esprit et modèles en droit du travail », in AUVERGNON, Philippe, BOKALI, Victor-Emmanuel et alii (dir.), *L'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur du Professeur Paul-Gérard. POUGOUE*, Wolters Kluwer, 2014, p. 596.
- « L'ordre public dérogoire », *RJS*, 2007, p. 391.
- « Les problématiques du règlement amiable des différends sociaux en France » in PETIT, François, (dir), *Le règlement amiable des différends sociaux*, Paris, L'harmattan, 2007, p. 13-39.
- « Ordre public et médiation dans les litiges du travail », Séville, *Temas Laborales*, 2003, n° 70, p. 85.
- « De l'équité dans le règlement des différends sociaux », in AUVERGNON, Philippe (dir.), *Les juges et le droit social, Actes du séminaire international de droit comparé du travail, des relations professionnelles et de la sécurité sociale*, Bordeaux, Presses universitaires de Bordeaux, 2002, p. 215-222.

PETIT, Franck,

- « L'émergence d'un droit à l'accompagnement », *RDSS*, 2012, n° 6, p. 977.
- « Le droit à l'accompagnement », *Dr. soc.*, 2008, p. 413.

- « Le stage comme technique d'accompagnement vers l'emploi », *Dr. soc.*, 2007, p. 1127.
- « L'émergence d'un concept juridique : l'accompagnement dans l'emploi », *Dr. soc.*, 2006, p. 1136.

PICARD, Etienne,

- « L'émergence des droits fondamentaux en France », in RICHER, Laurent (dir.), *Les droits fondamentaux : une nouvelle catégorie juridique ?*, *L'Actualité juridique. Droit administratif*, n° spécial 1998, p. 6-42.

PODA, Baimanai Angelain.,

- « Le droit de grève des travailleurs au Burkina Faso », *Revue Afrilex*, janvier 2019.
- « La clause de non-concurrence en droit du travail dans les pays membres de l'OHADA », *RDT*, 2016, p. 363.

POIRIER, Mireille,

- « La clause dérogatoire in pejus », *Dr. soc.*, 1995, p. 885.

PORTA, Jérôme,

- « Le droit du travail en changement. Essai d'interprétations », *Travail et emploi*, 2019/2, n° 158, p. 95-132.

POSTEL-VINAY, Daniel,

- « La création du régime social des indépendants (RSI) : un essai à transformer ? », *Dr. soc.*, 2007, p. 207.

POUGOUE, Paul-Gérard,

- « Les droits fondamentaux de l'homme au travail dans les traités africains », in DAUGAREILH, Isabelle (dir.), *Mondialisation et droits fondamentaux*, Paris, Bruylant LGDJ, 2005, p. 121-138.
- « Contrat et politique sociale au Cameroun », in AUVERGNON, Philippe (dir.), *La contractualisation du droit social*, Bordeaux, Presses universitaires de Bordeaux, coll. « Actes de séminaire international », 2003, p. 145-159.
- « Nouveaux enjeux du droit de travail en Afrique Noire francophone et dynamique syndicale », in *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXIème siècle, Mélanges en l'honneur de J. M. Verdier*, Paris, Dalloz, 2001.

- « Les sources du droit de travail en Afrique Noire d'expression française ? », *Revue Tunisienne de Droit Social*, 1999, p. 1.
- « L'apport du droit comparé à la construction de l'ordre juridique du travail en Afrique Noire d'expression française », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1994, n° 1, p. 64-75.
- « Lecture de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples », in MAUGENEST, Denis et POUGOUE, Paul-Gérard (dir.), *Droits de l'homme en Afrique centrale*, 1994, p. 37.
- « Les sources du droit du travail en Afrique », in ENNACEUR, Mohamed (dir.), *Actes du 1er Congrès africain de droit du travail*, *Revue tunisienne de droit social*, 1991, p. 13.
- « La contractualisation des relations de travail, quel débat...pour quel résultat ? », *Juridis Info*, 1990, n° 2, p. 67.
- « Idéaux de la Révolution française et droit du travail en Afrique noire francophone », in *Liberté, Égalité, Fraternité*, Actualité en droit social, Bordeaux, LCF, 1990, p. 213-231.
- « Les enjeux du droit du travail en Afrique Noire d'expression française », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1987, p. 3-37.

POUGOUE, Paul-Gérard et TCHAKOUA, Jean-Marie,

- « Le difficile enracinement de la négociation collective en droit du travail camerounais », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999, p. 198-225.

PROBST, Audrey,

- « Télétravail au domicile : confusion des lieux et distinction des temps », *Dr. soc.*, 2006, p. 1109.

QUENAUDON de, René,

- « La "doctrine progressiste" : une lecture du droit du travail en crise », *D.*, 2005, p. 1736.

RADE, Christophe,

- « Pour un droit du "travail" », *Dr. soc.*, 2022, p. 289.
- « Des critères du contrat de travail. Protéger qui exactement ? Le tentateur ? Le sportif amateur ? Le travailleur ? », *Dr. soc.*, 2013, p. 202.

- « La loi négociée : simple marketing politique ou véritable produit de la démocratie sociale ? », *Dr. Ouvrier*, 2010, n° 743, p. 319.

RANGEON, François,

- « Réflexions sur l'effectivité du droit », *in* LOCHACK, Danièle (dir.) *Les usages sociaux du droit*, Paris, PUF, 1989, p. 126.

RAY, Jean-Emmanuel,

- « La place de la négociation collective en droit constitutionnel », *Nouveaux cahiers du Conseil constitutionnel*, 2014, n° 45.
- « Cohérence du droit : la critique est aisée, mais l'art difficile », *in* COUTURIER, Gérard et AKANDJI-KOMBE, Jean-François (dir.), *Compétitivité des entreprises et sécurisation de l'emploi, le passage de l'accord à la loi*, *IRJS*, 2013, p.58.
- « La légitime censure des télé-travaux forcés », *Dr. soc.*, 2001, p. 1039.
- « Du tout-Etat au tout-contrat ? De l'entreprise citoyenne à l'entreprise législateur ? », *Dr. soc.*, 2000, p. 574.
- « Le droit du travail à l'épreuve du télétravail : statut du télétravailleur », *Dr. soc.*, 1996, p. 121.
- « Les accords sur le temps de travail », *Dr. soc.*, 1988, p. 99.

REIS, Patrice,

- « Le droit du travail dans le droit de l'OHADA », *Revue de l'ERSUMA*, 2012, 9 p.
- « Les méthodes d'interprétation, analyse formelle, analyse substantielle et sécurité juridique », *in* BOY, Laurence, SIIRIINEN, Fabrice et RACINE, Jean-Baptiste (dir.), *Sécurité juridique et droit économique*, Bruxelles, Larcier, coll. « Droit, Économie, International », 2008, p. 189-206.

REMY, Stéphane et DREANO, Bernard,

- « Les étapes de la gouvernance de l'obligation nationale de formation professionnelle tout au long de la vie », *Dr. soc.*, 2021, p. 792.

RENUCCI, Florence,

- « Les voltigeurs d'outre-mer. L'inspection générale du travail de la Seconde Guerre mondiale aux Indépendances », *in* LE CROM, Jean-Pierre et BONINCHI, Marc (dir.), *La chicotte et le pécule : les travailleurs à l'épreuve du droit colonial français (XIXe-XXe siècles)*, Rennes, PUR, coll. « Histoire », 2021, p. 275-295.

- « Le rôle des “ anonymes ” dans la réception et la production du droit. L'exemple de l'inspection du travail Outre-mer (1948-1952) », in CHAMBOST Anne-Sophie et MAGES, Alexis (dir.), *La réception du droit du travail par les milieux professionnels et intellectuels*, Paris, LGDJ, 2017, p. 127-146.
- « L'inspection du travail et le droit en Afrique francophone au XXe siècle », in *Les administrations coloniales (XIXe-XXe siècles). Esquisse d'une histoire comparée*, Rennes, PUR, 2009, p. 253-263.
- « L'élaboration du Code du travail Outre-mer et la durée du travail en Afrique occidentale française », in *Les politiques du travail (1906-2006)*, Rennes, PUR, 2006, p. 59-68.

RENET, Thierry,

- « L'ordre public dans les relations de travail », in *L'ordre public à la fin du XXe siècle*, Paris, Dalloz, 1996, p. 43-63.

Revue Internationale du Travail,

- « La réforme des codes du travail en Afrique francophone : désengagement de l'Etat et flexibilité », 1995, vol. 134, n° 1, p. 93-101.

RIDDE, Valéry, ROSSIER, Clémentine, SOURA, Abdramane et alii,

- « La difficile mise en œuvre d'une approche communautaire de sélection des indigents en zone lotie de la ville de Ouagadougou au Burkina Faso », *Institut de recherche en santé publique*, Université de Montréal, 2015.

RIVOAL, Olivier,

- « La dépendance économique en droit du travail », *D.*, 2006, p. 891.

ROBE, Jean-Philippe,

- « L'ordre juridique de l'entreprise », *Droits*, 1997, n° 25, p. 163.

RODIERE, Pierre,

- « Actualité des solidarités sociales en droit européen », in SUPIOT, Alain (dir.), *La solidarité : Enquête sur un principe juridique*, Paris, Odile Jacob, coll. « Collège de France », 2015, p. 311-345.
- « Article II-88 », in BURGOGUE-LARSE, Laurence, LEVADE, Anne et PICOD, Fabrice (dir.), *Le traité établissant une Constitution pour l'Europe Partie 2. La Charte*

des droits fondamentaux de l'Union, Bruylant, 2007, p. 382.

RODRIGUEZ, Escudero Ricardo,

- « Quelques réflexions sur le dialogue social : significations, portée, faiblesses et risques », in MARTIN, Philippe (dir.), *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, Bordeaux, Presses universitaires de Bordeaux, 2007, p. 63.

ROMAN, Diane,

- « La justiciabilité des droits sociaux ou les enjeux de l'édification d'un Etat de droit social », *Revue des droits de l'homme*, 2012, n°1, p. 285.
- « L'universalité des droits sociaux à travers l'exemple du droit à la protection sociale », *CRDF*, 2009, n°7, p. 117-132.
- « L'Etat social, entre solidarité et liberté », in HECQUARD-THERON, Maryvonne (dir.), *Solidarité(s), perspectives juridiques*, Toulouse, Presse de l'Université des sciences sociales, 2009, p. 299-335.

ROMAGNOLI, Umberto,

- « Libres propos sur les rapports entre économie et droit du travail », in JAEMMAUD, Antoine (dir.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, 2005, p.7-14.

ROSIORU, Felicia,

- « Médiation des conflits de travail en Roumanie », *Revue de droit comparé du travail et de sécurité sociale*, 2014, n°2, p. 28-37.

ROTSCHILD SOURIAC, Marie-Armelle,

- « Conflits du travail et négociation collective », *Dr. soc.*, 2001, p. 705.
- « Le droit à la négociation collective et sa sanction », *Dr. soc.*, 1982, p. 729.

ROULHAC, Cédric,

- « Les droits de l'homme sans la loi ? », *La Revue des droits de l'homme*, 2014, n° 6, p. 741.

ROUTH, Supriya,

- « La transition vers l'économie formelle : une stratégie désorientée de l'OIT ? », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017, n°3, p. 128-141.
- « Droits sociaux et initiative privée : les figures de la solidarité en faveur de la dignité

des travailleurs informels en Inde (trad. de l'anglais (Inde) par François Brunet, professeur à l'université François-Rabelais de Tours) », in SUPIOT, Alain (dir.), *La solidarité : Enquête sur un principe juridique*, Paris, Odile Jacob, coll. « Collège de France », 2015, p. 239-259.

ROZES, Louis,

- « Remarques sur l'ordre public en droit du travail », *Dr. soc.*, 1977, p. 311.

RUDISCHAUSER, Sabine,

- « Retour sur les “travailleurs indépendants” », *RDT*, 2016, p. 405.

SAGNA, Oumar, SECK, Ibrahima, DIA, Anta Tal et alii,

- « Étude de la préférence des usagers sur les stratégies de développement de la couverture sanitaire universelle à travers les mutuelles de santé dans la région de Ziguinchor au sud-ouest du Sénégal », *Bull. Soc. Pathol. Exot.*, 2016, n° 109, p. 195-206.

SAMB, Moussa,

- « À propos de la résurgence de la médiation comme mode alternatif de résolution des conflits sociaux en Afrique », *Penant*, 2016, n°894, p. 11-32.
- « À propos de la médiation comme mode alternatif de résolution des conflits en Afrique », in AUVERGNON, Philippe, BOKALI, Victor-Emmanuel et alii (dir.), *L'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur du Professeur Paul-Gérard. POUGOUE*, Wolters Kluwer, 2014, p. 637-650.
- « Pluralisme juridique et institutionnel : À propos de la résolution des conflits sociaux par les modes alternatifs dans les pays africains », in AUVERGNON, Philippe (dir.), *Les juges et le droit social. Contributions à une approche comparative*, Bordeaux, Presses universitaires de Bordeaux, coll. « Actes de séminaire international », 2005, p. 205-211.
- « Réformes et réception des droits fondamentaux du travail au Sénégal », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999, p. 142-153.

SANCHEZ-CASTANEDA, Alfredo,

- « L'emploi informel au Mexique et en Amérique centrale : un phénomène complexe », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017, n° 3, p. 90-103.

SARAMITO, Francis,

- « Les accords dérogatoires », *Dr. ouvrier*, 1990, p. 253.

SARGOS, Pierre,

- « Transaction et rupture amiable : la jurisprudence de la Cour de cassation », *Sem. soc. Lamy*, 2002, n° 1100, p. 23.

SACHS, Tatiana,

- « L'ordre public en droit du travail, une notion dégradée », *RDT*, 2017, p. 585.

SAVATIER, Jean,

- « Le travail non marchand », *Dr. soc.*, 2009, p. 73.
- « Contribution à une étude juridique de la profession, Dix ans de conférences d'agrégation », in *Études offertes à J. Hamel*, Dalloz, 1961, p. 3.

SAWADOGO, Filiga Michel,

- « Les conflits entre normes communautaires : aspects positifs et prospectifs », in FAU-NOUGARET, Matthieu (dir.), *La concurrence des organisations régionales en Afrique*, Paris, L'Harmattan, 2012, p. 282-314.
- « Le nouveau code burkinabè de la famille. Principes essentiels et perspectives d'application », *RJPIC*, 1990, p. 373.

SAWADOGO, Filiga Michel et MEYER, Pierre,

- « Droit, Etat et sociétés, le cas du Burkina Faso », *Revue de droit international et de droit comparé*, 1987, p. 235.

SECK, Ibrahima, DIA, Anta Tal, SAGNA, Oumar et alii,

- « Déterminants de l'adhésion et de la fidélisation aux mutuelles de santé dans la région de Ziguinchor (Sénégal) », *Santé Publique*, vol. 29, 2017, n°1, p. 105-114.

SEIFFERT, Marc-Daniel et GODELIER, Eric,

- « Histoire et gestion : vingt ans après », *Revue française de gestion*, 2008, n° 188-189, p. 17-30.

SENGA de, Arnaud,

- « Les faux travailleurs indépendants face au droit du travail et de la protection sociale : les avatars de la requalification », *Dr. ouvrier*, 2001, p. 241.

SERVAIS, Jean-Michel,

- « Droit de la personne humaine et protection sociale. Une vision renouvelée à l'OIT », in MESTRES, Christian, SACHS-DURAND, Corinne et STORCK, Michel (dir.), *Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie, hommage au Professeur Nikitas Aliprantis*, Strasbourg, Presses universitaires de Strasbourg, 2014, p.768-772.
- « L'incontournable besoin d'une agence de régulation sociale », *RDT*, 2012, p. 530.
- « L'OIT et la protection sociale : une vision renouvelée », in KORICHE, Mahammed (dir.), *L'Etat et la protection sociale*, Université d'Alger 3, 2012, p. 66-111.
- « L'OIT et le travail décent : la difficile médiation entre croissance, création d'emploi et protection des travailleurs », *Revue de droit comparé et de la sécurité sociale*, 2011, n°1, p. 72.
- « Normes de droit universelles et cultures nationales, in AUVERGNON, Philippe (dir.), *L'effectivité du droit du travail : A quelles conditions ?*, 2^e éd., Bordeaux, Presses universitaires de Bordeaux, 2008, p. 363-385.
- « Syndicats : Nouveaux membres, nouvelles alliances ? », in *Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier, Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^e siècle*, Paris, Dalloz, 2001, p. 164.
- « Normes internationales du travail et disparités économiques et sociales », in AUVERGNON, Philippe (dir.), *Liberté, Égalité, Fraternité. Actualités en droit social*, Paris, LCF, 1990, p. 234-244.

SIDIBE, Ousmane Oumarou,

- « L'évolution des systèmes de protection sociale en Afrique subsaharienne : une illustration à travers le cas du Mali », in DAUGAREILH, Isabelle et BADEL, Maryse (dir.), *La Sécurité sociale. Universalité et modernité : Approche de droit comparé*, Pedone, 2019, p. 303-318.
- « À la recherche de « l'esprit du droit africain » : Quelques réflexions basées sur l'analyse de la prévention et de la réparation des accidents du travail dans l'économie informelle au Mali », in AUVERGNON, Philippe, BOKALI, Victor-Emmanuel et alii (dir.), *L'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur du Professeur Paul-Gérard. POUGOUE*, Wolters Kluwer, 2014, p. 651-668.
- « Le droit malien de la santé et de la sécurité au travail à l'épreuve des réalités de l'économie informelle » in AUVERGNON, Philippe (dir.), *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*, Paris, L'Harmattan, coll. « Etudes

africaines », 2014, p. 191-214.

- « Quels modèles d'inspiration pour le droit du travail malien depuis le Code de 1952 ? », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 139-164.
- « Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999, p. 130-141.
- « La participation dans les pays d'Afrique Noire francophones : bilan et perspectives », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1987, p. 38-70.
- « [Quel futur pour le droit du travail en Afrique](#) », *Judicial, s. d.*, 25 p.

SILUE, Nanga,

- « Les risques professionnels en Côte d'Ivoire », in AUVERGNON, Philippe (dir.), *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*, Paris, L'Harmattan, 2014, p. 17-35.
- « L'apport du droit français au droit ivoirien de la non-discrimination dans les relations de travail », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2013, n°1, p. 20-28.
- « Droit du travail ivoirien et diversification des sources », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2008 p. 25-42.

SOME, Magloire,

- « Les chefferies moosé dans la vie politique du Burkina Faso depuis 1945 », in PERROT, Claude-Hélène et FAUVELLE-AYMAR, François-Xavier (dir.), *Le retour des rois. Les autorités traditionnelles en Afrique contemporaine*, Paris, Karthala, coll. « Hommes et sociétés », 2003, p. 219-243.

SOURIOUS, Jean-Louis,

- « Le bon législateur selon Portalis », in ANCEL, Pascal, AUBERT, Jean-Luc, BECHILLON de, Denys et BILLIAU, Marc, *Les libres propos sur les sources du droit, Mélanges en l'honneur de Philippe Jestaz*, Paris, Dalloz, 2006, p. 516.

SOUMONNI, Elisée

- « L'évolution des rapports entre le pouvoir officiel et autorités traditionnelles au Bénin et au Nigéria depuis la fin des années 1980 », in PERROT, Claude-Hélène et FAUVELLE-AYMAR, François-Xavier (dir.), *Le retour des rois. Les autorités traditionnelles en Afrique contemporaine*, Paris, Karthala, coll. « Hommes et sociétés »,

2003, p. 169-176.

STEFANO de, Valério,

- « Plus compliqué qu'il n'y paraît : l'OIT et le champ d'application des normes internationales du travail », *Revue Internationale du Travail*, vol. 160, 2021, n°3, p. 423-445.

STEINER, Philippe et VATIN, François,

- « Après l'abolition de l'esclavage : mise au travail, contrainte et salariat », *Économies et Sociétés*, 2009, n°41, p. 1269-1290.

SOMA, Abdoulaye,

- « L'applicabilité des traités internationaux de protection des droits de l'homme dans le système constitutionnel du Burkina Faso », *African Yearbook of International Law*, vol. 16, 2008, p. 313-342.

SOUBIE, Raymond,

- « L'obligation de négocier et sa sanction », *Dr. soc.*, 1983, p. 55.

SOURIAC, Marie-Armelle,

- « L'articulation des niveaux de négociation », *Dr. soc.*, 2004, p. 579.

SOW, Fatou,

- « Introduction. Quand l'une n'est pas l'autre : à propos des rôles sociaux des sexes », *CODESRIA*, 1998, n° 3 et 4-spéc., p. 5-12.

STERGIOU, Angelos,

- « La solidarité, fondement des droits sociaux », in DAUGAREILH, I. et BADEL, Madel (dir.), *La Sécurité sociale. Universalité et modernité : Approche de droit comparé*, Pedone, 2019, p. 463-472.

SUPIOT, Alain,

- « Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXIe siècle », Collège de France, 2019, p. 23.
- « Vers un nouveau statut social attaché à la personne du travailleur ? », *Dr. ouvrier*, 2015, p. 559.
- « La contribution du droit social au droit commun des contrats », in WIJFFELS, A.

(dir.), *Le Code civil entre ius commune et droit privé européen*, Bruxelles, Bruylant, 2005, p. 46.

- « Cinq questions sur la constitution d'une société européenne », *D.*, 2003, chron., p. 289-294.
- « La contractualisation des relations de travail en droit français », in AUVERGNON, Philippe (dir.), *La contractualisation du droit sociale*, Bordeaux, Presses universitaires de Bordeaux, 2003, p. 23.
- « Un faux dilemme : la loi ou le contrat ? », *Dr. soc.*, 2003, p. 53.
- « Les nouveaux visages de la subordination », *Dr. soc.*, 2000, p. 131.
- « Revisiter les droits d'action collective », *Dr. soc.*, 2001, p. 687.
- « L'avenir d'un vieux couple : travail et Sécurité sociale », *Dr. soc.*, 1995, p. 823.
- « Pourquoi un droit du travail ? », *Dr. soc.*, 1990, p. 485.
- « Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise », *Dr. soc.*, 1989, p. 195.
- « Les juridictions du travail », in CAMERLYNCK, Guillaume Henri (dir.), *Traité de droit du travail*, t. 9, Paris, Dalloz, 1987, 768 p.

SURREAU, Jean,

- « Le développement à la base au Dahomey et au Sénégal », *Revue internationale de droit comparé*, 1967, n° 19-2, p. 550-551.

TABUTEAU, Didier,

- « Solidarité et santé », *Dr. soc.*, 2007, p. 136.

TAFAKO-KENFACK, Didier,

- « La mission de l'inspecteur du travail au Cameroun », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2018, n°1, p. 74-89.

TAGUM FOMBENO,

- « Libres propos sur la liberté syndicale en Afrique noire francophone », *Revue internationale de Droit Africain-EDJA*, 2001, n° 50, p. 56.

TALLARD, M.,

- « La généralisation de la couverture conventionnelle », *Travail et Emploi*, 1991, p. 15.

TAP, Jean-Brice,

- « Les clauses de conciliation et de médiation face aux conflits sociétaires », *Rev. sociétés*, 2017, n°11, p. 615.

TCHAKOUA, Jean-Marie,

- « Libertés individuelles et relations de travail au Cameroun : une plongée en eaux troubles », in AUVERGNON, Philippe (dir.), *Libertés individuelles et relations de travail : le possible, le permis et l'interdit. Éléments de droit comparé*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2011, p. 319-337.
- « Sources d'inspiration et logique du droit camerounais des conflits collectifs de travail », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 177-198.
- « L'harmonisation du droit du travail dans le cadre de l'OHADA : la mesure d'un changement en perspective », *ohadata D-10-29, s. d.*, 16 p.

TCHAMGWE, Innocent,

- « [La médiation conventionnelle dans l'espace OHADA](#) », *RDA*, 2019, 18 p.

TERRE, François,

- « Sur la notion de liberté et droits fondamentaux », in CABRILLAC, Rémy, FRISSON-ROCHE, Marie-Anne, REVET, Thierry (dir.), *Liberté et droits fondamentaux*, Paris, Dalloz, 16^e éd., 2010, p. 3-6.

TEYSSIE, Bernard,

- « La négociation collective (loi du 13 novembre 1982), *JC éd. CI*, 1983, n° 14065.

THIAM, Biram,

- « Le conseil du travail et du dialogue social de l'UEMOA : missions, contraintes, défis et perspectives », in AUVERGNON Philippe et KÉNOUKON, Chrysal (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris, L'Harmattan, 2018, p. 127-142.
- « La problématique de l'extension de la protection sociale aux salariés de l'économie informelle », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017, n° 3, p. 64-77.

THIBIERGE-GUELFUCCI, Catherine,

- « *Libres propos sur la transformation du droit des contrats* ». *RTD civ.*, 1997, p. 364.

TOURNAUX, Sébastien,

- « Quelle (s) solidarité (s) en droit du travail ? », in *Des liens et des droits, Mélanges en l'honneur de Jean-Pierre Laborde*, Paris, Dalloz, 2015, p. 503-513.

TRAORE, Haoussétou,

- « Les formes d'action collective des travailleurs au Burkina Faso. Éléments de réflexion à partir de l'avis n° 05-2017/2018 du Conseil d'Etat du 11 avril 2018 », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2020, n°1, p. 80.
- « Le droit burkinabè face au défi de l'extension de la protection sociale », in DAUGAREILH, Isabelle et BADEL, Maryse (dir.), *La Sécurité sociale. Universalité et modernité : Approche de droit comparé*, Paris, Pedone 2019, p. 287.
- « Réflexions critiques sur la loi n° 060-2015/CNT du 5 septembre 2015 portant régime d'assurance maladie universelle au Burkina Faso (RAMU-BF) », *Revue Burkinabè de Droit*, 2018, n°55, p. 95.

TUSSEAU, Guillaume,

- « Le(s) concept(s) de « pluralisme syndical », *RDT*, 2007, p. 636.

VACHET, Gérard,

- « L'articulation accord d'entreprise, accord de branche : concurrence, complémentarité ou primauté ? », *Dr. soc.*, 2009, p. 896.

VALDES DAL-RE, Fernando et LECLERC, Olivier,

- « Les nouvelles frontières du travail indépendant. À propos du statut du travail autonome espagnol », *RDT*, 2008, p. 296-303.

VALLEE, Guylaine,

- « Diversité des modes d'action de l'Etat dans le domaine social et le système de relations industrielles », in AUVERGNON, Philippe, MARTIN, Philippe, ROZENBLATT, P. et TALLARD, M. (dir.), *L'Etat à l'épreuve du social*, Paris, Syllepse, 1998, p. 256.

VALTICOS, Nicolas,

- « L'OIT : vue rétrospective et perspective d'avenir », *Revue internationale du travail*, 1996, n° 3-4, p. 519-526.

VALTICOS, Nicolas et WOLF, Francis,

- « L'organisation internationale du travail et les pays en voie de développement :

technique d'élaboration et de mise en œuvre de normes universelles », in SFDI (dir.), *Pays en voie de développement et transformation en droit international*, Colloque d'Aix-en-Provence, Paris, Pedone, 1974, p. 127-146.

VACHON, Robert,

- « L'étude du pluralisme juridique : une approche diatopique et dialogale », *Journal of Pluralism and Unofficial Law*, vol. 29, 1990, n° 29, p. 163-173.

VAN DEN BERGH, Kieran,

- « Le rapport Frouin : poser le cadre légal d'une plateformes du travail », *RDT*, 2021, p. 98.

VERDIER, Jean-Maurice,

- « Sur la relation entre représentation et représentativité syndicales. Quelques réflexions, rappels, suggestions », *Dr. soc.*, 1991, p. 5.
- « Réalité, authenticité et représentativité syndicale », in *Études de droit du travail offertes à A. Brun*, Paris, Librairie sociale et Economique, 1974, p. 571.
- « Syndicats et droit syndical », in CAMERLYNCK, Guillaume Henri (dir), *Traité de droit du travail*, t. 5, 2^e éd., vol. 1 : Liberté, structures, action, n° 58, Paris, Dalloz, 1987, p. 202-203.

VERDIER, Jean-Maurice et LANGLOIS, Philippe,

- « Sur la protection spécifique des droits fondamentaux en droit du travail », *Dr. soc.*, 2001, p. 1035.
- « Aux confins de la théorie des sources du droit : une relation nouvelle entre la loi et l'accord collectif », *D.*, 1972, p. 258.

VERDIER, Raymond,

- « La problématique des droits de l'homme dans les droits traditionnels d'Afrique noire », *Droit et Cultures*, 1983, p. 99.

VERICEL, Marc,

- « L'accompagnement vers l'emploi », *RDSS*, 2012, p. 985.
- « Le pouvoir normateur de l'employeur », *Dr. soc.*, 1991, p. 120.

VEZIN-DAVID, Rachel,

- « Faut-il remplacer les droits dérivés par des droits autonomes ? », *RDSS*, 2003, p. 1.

VIGNEAU, Christophe,

- « De la soustraction des accords collectifs aux règles communautaires de la concurrence », *JCP E*, 2001, p. 1032.

VIMARD Patrice, et N'Cho,

- « Évolution de la structure des ménages et différenciation des modèles familiaux en Côte d'Ivoire 1975-1993 », in PILON, Marc, LOCOH, Thérèse, et VIMARD, Patrice et alii (dir.), *Ménages et familles en Afrique : approches des dynamiques contemporaines*, Les Études du CEPED n° 15, Paris, CEPED, 1997, p. 329.

WALINE, Jean,

- « La théorie générale du contrat en droit civil et en droit administratif », in *Mélanges Ghestin*, Paris, LGDJ, 2001, p. 965.

WARIN, Philippe,

- « Le non-recours aux droits : Question en expansion, catégorie en construction, possible changement de paradigme dans la construction des politiques publiques », *sociologieS*, 2012.

WOLFGANG, Däubler,

- « Une utopie sortie du désert ? Le “Code du travail alternatif” en France I - Des nouvelles de France », 2019.

WOLMARK, Cyril,

- « L'émergence de la subordination », spéc. Droit du travail et pratiques de management suppl., *Sem. soc. Lamy*, 2017, n° 1576.
- « Quelle place pour le travail dans le droit du travail ? », *Dr. soc.*, 2016, p. 439.
- « La négociation collective – Les conventions et accords collectifs de travail », *RDT*, 2007, p. 631.

WOLMARK, Cyril et PORTA, Jérôme,

- « Les droits sociaux fondamentaux à l'épreuve du pluralisme », in *A droit ouvert, Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, 2018, p. 789-814.

YAHYA, Mohamed, OuldAbdel, Wedoud

- « Réflexions sur la propriété foncière domaniale en Mauritanie à la lumière de la nouvelle législation foncière et domaniale », *Penant*, 2005, p. 474-499.

YANPELDA, Virginie,

- « L'économie informelle : une lecture de la recommandation 204 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) aux prises des réalités camerounaises », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017, n°1, p. 68-81.
- « Les salariés dans les procédures collectives OHADA. Acteurs ou spectateurs ? », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2011, n°1, p. 35-47.
- « Travail décent et diversité des rapports de travail », *Prix Marco Biagi du meilleur essai en droit du travail, décerné par l'Association internationale des revues juridiques de droit du travail*, 2010, p. 1-16.

YONABA, Salif,

- « Le statut du droit de grève dans le Burkina Faso de la quatrième République », *Revue Burkinabè de Droit*, 1994, n° 26, p. 252.

YOULOU, Philippe,

- « Le pluralisme juridique et la reconstruction de l'Etat en Afrique : le cas du Congo Brazzaville », *RJPEF*, 2006, n°4, p. 585-592.

YOUNES, Carole,

- « Accueillir le mythe du pluralisme : un défi à notre pensée du droit », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, vol. 49, 2002, n° 2, p. 291-302.

Législations

Normes supranationales du travail

CIPRES,

- Traité révisé instituant une Conférence interafricaine de la prévoyance sociale (CIPRES), adopté à Abidjan, le 21 septembre 1993 et révisé à Abidjan, le 14 février 2014.

CEDEAO/ECOWAS, Conférence des chefs d'Etats et de gouvernements (CCEG),

- Règlement C/REG13/06/13 portant création du forum régional du dialogue social tripartite de la CEDEAO, Abidjan, 21 juin 2013.
- Actes additionnels A/SA1/2008 et A/SA2/2008 portant adoption des règles

communautaires de concurrence et de leur modalité d'application au sein de la CEDEAO et portant création, attribution et fonctionnement de l'autorité régionale de la concurrence de la CEDEAO, CEEG, 35^e session, du 19 décembre 2008.

- Charte des droits sociaux, code de conduite sur le travail des enfants, CSS, Déclaration sur l'égalité des sexes et le développement (8 septembre 1997) et politique régionale sur le même thème adopté en 2007.
- [Protocole A/SP1/12/01 sur la démocratie et la bonne gouvernance additionnel au protocole relatif au mécanisme de prévention, de gestion, de règlement des conflits, de maintien de la paix et de la sécurité, Dakar, 21 décembre 2001.](#)
- [Traité révisé de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest, Cotonou, 24 juillet 1993.](#)
- [Protocole A/SP.2/5/90 relatif au droit d'établissement, Banjul, 29 mai 1990.](#)
- [Protocole A/SP.1/7/86 relatif au droit de résidence, Abuja, 1er juillet 1986.](#)
- [Protocole A/P/3/5/82 portant code de la citoyenneté de la Communauté, Cotonou, 29 mai 1982.](#)
- [Protocole A/SP.1/5/79 sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement, 46^{ème} CCEG, Dakar, 29 mai 1979.](#)
- [Traité de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest \(CEDEAO\) adopté à Lagos, le 28 mai 1975 et révisé à Abuja, le 16 février 2010.](#)

OHADA,

- [Acte uniforme OHADA relatif à la médiation, Conakry, 23 novembre 2017.](#)
- [Acte uniforme relatif au droit commercial général révisé, Lomé, 15 février 2010.](#)
- [Acte uniforme relatif au droit des sociétés coopératives, Lomé, 15 décembre 2010.](#)
- [Traité portant révision du Traité relatif à l'harmonisation du droit des affaires en Afrique \(OHADA\) adopté à Port-Louis, le 17 octobre 1993 et révisé à Québec, le 17 octobre 2008.](#)

Conférence pour la paix,

- [Constitution de l'Organisation internationale du travail \(OIT\), avril 1919, amendée en 1972 et entrée en vigueur le 1^{er} novembre 1974.](#)

OIT/ILO,

- [Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement, 21 octobre 2019, non ratifiée.](#)
- [Recommandation n° 204 concernant la transition de l'économie informelle vers](#)

[l'économie formelle, 104e session, CIT, Genève, 12 juin 2015, 32 p.](#)

- Recommandation n° 202 sur les socles de protection sociale, 14 juin 2012.
- Convention n° 189 sur le travail domestique, 16 juin 2011 [Non ratifiée par le Burkina Faso].
- Convention n° 184 sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 21 juin 2001, ratifiée par le Burkina Faso [28 octobre 2009].
- Convention n° 183 sur la protection de la maternité, 15 juin 2000, ratifiée par le Burkina Faso [4 mars 2013].
- Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 17 juin 1999, ratifiée par le Burkina Faso [25 juillet 2001].
- Convention n° 167 sur la sécurité et la santé dans la construction, 20 juin 1988, non ratifiée.
- Convention n° 161 sur les services de santé au travail, 17 février 1985, ratifiée par le Burkina Faso [25 août 1997].
- Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 26 juin 1983, ratifiée par le Burkina Faso [26 mai 1989].
- Convention n° 150 sur l'administration du travail, 26 juin 1978, ratifiée par le Burkina Faso [3 avril 1980].
- Convention n° 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 21 juin 1976, ratifiée par le Burkina Faso [25 juin 2001].
- Convention n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 24 juin 1975, ratifiée par le Burkina Faso [9 décembre 1977].
- Convention n° 142 sur la mise en valeur des ressources humaines, 23 juin 1975, ratifiée par le Burkina Faso [28 octobre 2009]
- Convention n° 141 sur les organisations de travailleurs ruraux, 23 juin 1975, ratifiée par le Burkina Faso [25 août 1997].
- Convention n° 138 sur l'âge minimum, 15 février 1973, ratifiée par le Burkina Faso [11 février 1999].
- Convention n° 129 sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, ratifiée par le Burkina Faso [21 mai 1974]
- Convention n° 128 sur les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967.
- Convention n° 177 sur le travail à domicile, 20 juin 1966, non ratifiée.
- Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 16 avril 1958, ratifiée par le Burkina Faso [16 avril 1962].

- Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, 25 août 1957, ratifiée par le Burkina Faso [25 août 1997].
- Convention n° 102 concernant la sécurité sociale, 28 juin 1952, non ratifiée
- Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 30 juin 1951, ratifiée par le Burkina Faso [30 juin 1969].
- Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 16 avril 1949, ratifiée par le Burkina Faso [16 avril 1962].
- Convention n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée), 1^{er} juillet 1949, ratifiée par le Burkina Faso [9 juin 1961].
- Convention n° 95 sur la protection du salaire, 1^{er} juillet 1949, ratifiée par le Burkina Faso [21 novembre 1960].
- Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 21 novembre 1948, ratifiée par le Burkina Faso [21 novembre 1960].
- Convention n° 81 sur l'inspection du travail, 21 mai 1947, ratifiée par le Burkina Faso [21 mai 1974].
- Convention n° 29 sur le travail forcé, 21 novembre 1930, ratifiée par le Burkina Faso [21 novembre 1960].
- Convention n° 26 sur les méthodes de fixation des salaires minima, 16 juin 1928, ratifiée par le Burkina Faso [21 novembre 1960].
- Convention n° 18 sur les maladies professionnelles, 10 juin 1925, ratifiée par le Burkina Faso [21 novembre 1960]
- Convention n° 19 sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 05 juin 1925, ratifiée par le Burkina Faso [30 juin 1969]
- Convention n° 17 sur la réparation des accidents du travail, 10 juin 1925, ratifiée par le Burkina Faso [30 juin 1969]
- Convention n° 14 sur le repos hebdomadaire (industrie), 21 novembre 1921, ratifiée par le Burkina Faso [21 novembre 1960]
- Convention n° 11 sur le droit d'association (agriculture), 21 novembre 1921, ratifiée par le Burkina Faso [21 novembre 1960]
- Convention n° 6 sur le travail de nuit des enfants (industrie), 28 novembre 1919, ratifiée par le Burkina Faso [21 novembre 1960]
- Convention n° 3 sur la protection de la maternité, 29 novembre 1919, ratifiée par le Burkina Faso [30 juin 1969]

OMS,

- Résolution WHA58.33 sur le financement durable de la santé, couverture universelle et système de sécurité sociale, 2005.

ONU/UN,

- Pacte International relatif aux Droits économiques, sociaux et culturels, 16 décembre 1966.
- Déclaration universelle des droits de l'homme, Paris, 10 déc. 1948.
- Chartes des Nations unies, San Francisco, 26 juin 1945.

UA,

- Protocole portant statut de la Cour africaine de justice et des droits de l'homme, Conférence des chefs d'Etats de l'UA, 11^e session, Sharm El Sheikh (Egypte), 11 juillet 2008.
- Charte africaine de la jeunesse, CCEG, 7^e session, Banjul (Gambie), 2 juillet 2006.
- Déclaration de Pretoria sur les droits économiques sociaux et culturels, § 5 à 9, adoptée par la Résolution sur les droits économiques sociaux et culturels en Afrique, 36^e Session ordinaire, Pretoria, 17 septembre 2004.
- Protocole portant statut de la Cour africaine de justice et des droits de l'homme. Ratifié par le Burkina Faso le 31 décembre 1998.
- Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, Nairobi, 27 juin 1981. Ratifiée par le Burkina Faso le 6 juillet 1984.

UEMOA,

- **Commission de l'UEMOA,**
 - Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI, 2017-2018), juillet 2019, 87 p.
 - Rapport semestriel d'exécution de la surveillance multilatérale, juin 2020, 97 p.
- **CTDS**, Avis n° 007/2018 du 6 décembre 2018 sur la portabilité des droits des travailleurs migrants à la sécurité sociale au sein des huit pays membres de l'Union économique et monétaire Ouest-africaine.
- Acte additionnel n° 01/2015/CCEG/UEMOA instituant un pacte de convergence, de stabilité, de croissance et de solidarité entre les Etats membres de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA), Cotonou, 19 janvier 2015.
- Règlement n° 07/2009/CM/UEMOA portant réglementation de la mutualité sociale au

sein de l'UEMOA, Dakar, 26 juin 2009.

- Directive n° 02/2009/CM/UEMOA portant modification de la directive n° 02/98/CM/UEMOA du 22 décembre 1998 portant harmonisation des législations des Etats membres en matière de taxe sur la valeur ajoutée, Abidjan, 27 mars 2009.
- Acte additionnel n° 02/2009/CCEG/UEMOA portant création et organisation du Conseil du travail et du dialogue social de l'UEMOA, Ouagadougou, 12 mars 2009.
- Directive n° 01/2002/CM/UEMOA du 23 mai 2002 relative à la transparence des relations financières d'une part entre les Etats membres et les entreprises publiques, et d'autre part entre les Etats membres et les organisations internationales ou étrangères.
- Directive n° 02/2002/CM/UEMOA du 23 mai 2002 relative à la coopération entre la Commission et les structures nationales de concurrence des Etats membres pour l'application des articles 88, 89 et 90 du Traité de l'UEMOA.
- Règlement n° 04/2002/CM/UEMOA du 23 mai 2002 relatif aux aides d'Etat à l'intérieur de l'Union économique et monétaire ouest-africaine et aux modalités d'application de l'article 88 (c) du Traité.
- Règlement n° 03/2002/CM/UEMOA relatif aux procédures applicables aux ententes et abus de position dominante à l'intérieur de l'Union économique et monétaire ouest-africaine.
- Règlement n° 02/2002/CM/UEMOA du 23 mai 2002 relatif aux pratiques anticoncurrentielles à l'intérieur de l'Union économique et monétaire ouest-africaine.
- Traité de l'UEMOA du 10 janvier 1994, Dakar.

BURKINA FASO/HAUTE-VOLTA,

- Charte de la Transition du 15 octobre 2022.
- Acte fondamental du MPSR-II du 05 octobre 2022.
- Charte de la Transition du 1^{er} mars 2022.
- Acte fondamental du 29 janvier 2022.
- Loi n° 004-2021/AN du 06 avril 2021 portant régime de Sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, promulguée par le décret n°2021-0337/PRES du 29 avril 2021.
- Loi n° 001-2021 du 30 mars 2021 portant protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel au Burkina Faso.
- Loi n° 021-2019/AN du 7 mai 2019 portant statut des notaires au Burkina Faso.
- Loi n° 033-2018/AN du 26 juillet 2018 portant modification de la loi n° 004-2015/CNT

- du 03 mars 2015 portant prévention et répression de la corruption au Burkina Faso.
- Loi n° 018-2018/AN du 18 mai 2018 portant création et réglementation de l'ordre des urbanistes du Burkina Faso.
 - Loi n° 054-2017/AN du 5 décembre 2017 portant réglementation de la profession d'huissier de justice.
 - [Loi n° 016-2017/AN du 27 avril 2017 portant organisation de la concurrence au Burkina Faso.](#)
 - [Loi n° 081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la fonction publique d'Etat.](#)
 - Loi n° 035/2016/AN du 15 novembre 2016 portant statut des mandataires judiciaires dans les procédures collectives d'apurement du passif.
 - [Loi n° 064-2015/CNT du 20 octobre 2015 abrogeant et remplaçant la loi n° 10/92/ADP du 15 décembre 1992 portant liberté d'association.](#)
 - [Loi n° 060-2015/CNT du 5 septembre 2015 portant régime d'assurance maladie universelle au Burkina Faso, JO du 18 février 2016.](#)
 - Loi n° 036-2015/CNT du 26 juin 2015 portant Code minier, JO n° 44 du 29 octobre 2015.
 - La loi n° 037-2013/AN du 21 novembre 2013 portant loi de finances pour l'exécution du budget de l'Etat, gestion 2014 (dite loi de finances de 2014) instituant une taxe spécifique sur les entreprises de télécommunication et modifiant le Code général des impôts, JO 1^{er} janvier 2014.
 - [Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso.](#)
 - Loi n° 022-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicable aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats, JO n° 1 du 4 janvier.
 - Loi n° 016-2006/AN du 16 mai 2006 portant création de la catégorie d'Établissements Publics de Prévoyance Sociale (EPPS).
 - [Loi n° 015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso.](#)
 - Loi n° 54-60/AN du 25 juillet 1960 portant réglementation du droit de grève des fonctionnaires et agents de l'Etat.
 - Loi n° 048-2005/AN du 20 décembre 2005 portant création d'un ordre national des experts-comptables et des comptables agréés et réglementant les professions d'expert-comptable, de comptable agréé et l'exercice du mandat de commissaire aux comptes.

- Loi n° 033-2004/AN du 14 septembre 2004 portant Code du travail au Burkina Faso.
- Loi n° 16-2000/AN du 23 mai 2000 portant réglementation de la profession d'avocat.
- Loi n° 006-2001/AN du 17 mai 2001 portant extension du champ d'application de la loi n° 47/94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats.
- Loi n° 033-98/AN du 18 mai 1998 portant institution d'une coordination entre le régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats et le régime de pension des travailleurs régis par le Code de la Sécurité sociale, promulguée par Décret n° 98/258/PRES.
- Loi n° 013-1998/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique (modifiée par la loi n° 019-2005/AN du 18 mai 2005).
- Loi n° 47-94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats.
- Loi n° 49-93/ADP du 15 décembre 1993 portant fixation de la limite d'âge des personnels militaires des forces armées.
- Loi n° 11-92/ADP du 22 décembre 1992 portant Code du travail au Burkina Faso.
- Zatu (loi) n° AN VIII 0031/FP/PRES du 28 mars 1991 portant Création et Réglementation de l'Ordre des Architectes du Burkina Faso.
- Loi n° 13-72/ AN du 28 décembre 1972 création du Code de la Sécurité Sociale au Burkina Faso.
- Loi n° 8-65/AN du 26 mai 1965 portant application aux militaires des forces armées nationales des dispositions de la loi n° 37-61/AN du 24 juill. 1961 et ses modificatifs.
- Loi n° 26-62/AN du 7 juillet 1962 portant adoption du Code du travail promulguée par décret n° 348-PRES-LAN du 17 août 1962, J.O.R.H.V. n° 33 bis spéc., du 18 août 1962, p. 826.
- Loi n° 37-61/AN du 24 juillet 1961 instituant le régime général de retraite des fonctionnaires et ses modificatifs.
- Loi n° 78-60/AN du 6 octobre 1960 portant création de la branche assurance vieillesse, invalidité, décès au Burkina Faso.
- Loi n° 3-59/ ACL du 30 janvier 1959 portant création de la branche risques professionnels au Burkina Faso.
- Constitution du Burkina Faso du 11 juin 1991 et la loi n° 072-2015/CNT du 5 novembre 2015 portant révision de la Constitution.

Textes réglementaires

- Décret n° 2018-0310/PRES/PM/MINEFID/MFPTPS du 24 avril 2018 portant création d'une indemnité de conciliation au profit des Contrôleurs et Inspecteurs de travail.
- Décret n° 2018-033/PRES/PM/MFPTPS/MINEFID du 24 avril 2018 portant approbation des statuts particuliers de la Caisse nationale d'assurance maladie universelle.
- Décret n° 2017-1092/PRES/PM/MCIA/MINEFID du 17 novembre 2017 portant attributions, organisation et fonctionnement de la Commission nationale de la concurrence et de la consommation (CNCC).
- Décret n° 2017-0261/PRES/PM/MINEFID/MFPTPS du 5 mai 2017 portant création, attributions, organisations et fonctionnement d'un Haut Conseil du Dialogue social (institution dissoute par décision du Conseil des ministres du 24 mars 2023).
- Décret 2017-0844/PRES/PM/MJFIP/MINEFID du 19 septembre 2017 portant adoption des statuts de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF).
- Décret n° 2016-592/PRES/PM/MFPTPS/MINEFID du 8 juillet 2016 portant approbation des statuts particuliers de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS), JO n° 34 du 25 août 2016.
- Décret n° 2016-163/PRES/PM/MJDHPC/MINEFID 8 avril 2016 portant création, organisation et fonctionnement du registre des sociétés civiles, des professions et des métiers.
- [Décret n° 2015-1332/PRES-TRANS/PM/MASSSN/MEF du 17 novembre 2015 portant approbation des Statuts du Fonds national de solidarité.](#)
- Décret n° 2014-679/PRES/PM/MEF/MFPTSS du 1^{er} août 2014 portant statut général des établissements publics de prévoyance sociale (EPPS), JO n° 43 du 23 octobre 2014.
- Décret n° 2014-048/PRES/PM/MS portant code de déontologie des médecins du Burkina Faso.
- Décret n°2013-072/PRES/PM/MEF du 01 mars 2013, portant érection de l'Observatoire National de l'Emploi et de Formation Professionnelle en Etablissement Public de l'Etat à caractère Administratif.
- [Décret n° 2012-1002/PRES/PM/MFPTSS/MATDS du 20 décembre 2012 portant définition des formes d'organisations syndicales de travailleurs et les critères de représentativité.](#) JO n° 52 du 27 décembre 2012.
- Décret n° 2011-536/PRE/PM/MFPTSS du 9 août 2011 portant adoption de la Politique

- nationale du travail et de son plan d'action opérationnel, JO n° 03 du 19 janvier 2012.
- [Décret n° 2010-807/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 fixant les conditions de travail des gens de maison](#), JO n° 03 du 20 janvier 2011.
 - [Décret n° 2008-715/PRES/PM/MEF/MASSN du 17 novembre 2008 portant Fonds national de solidarité](#), JO n° 49 du 04 décembre 2008.
 - Décret n° 2008-736/PRES/PM/MTSS/MEF du 17 novembre 2008 portant création, attribution et fonctionnement du comité de pilotage des études de faisabilité d'un système national d'assurance maladie, JO n° 49 du 4 décembre 2008.
 - Décret n° 2008-155/PRES/PM/MFPRE/MEF du 3 avril 2008 portant transformation de la Caisse autonome de retraite des fonctionnaires en établissement public de prévoyance sociale (EPPS), JO n° 17 du 24 avril 2008.
 - Décret n° 2007-736/PRES/PM/MTSS/MEF du 14 novembre 2007 portant statuts particuliers de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.
 - Décret n° 2007-735/PRES/PM/MTSS/MEF du 14 novembre 2007 portant transformation de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale en Établissement public de prévoyance sociale.
 - Décret n° 2007-501/PRES/PM/MTSS/MS du 1^{er} août 2007 portant composition et fonctionnement du Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail (CTNCSST).
 - Décret n° 2007-366/PRES/PM/MFB du 8 juin 2007 portant modalités d'application de la loi n° 048-2005/AN portant création d'un ordre national des experts-comptables et des comptables agréés et réglementant les professions d'expert-comptable, de comptable agréé et l'exercice du mandat de commissaire aux comptes.
 - Décret n° 2006-655/PRES/PM du 29 décembre 2006 fixant les salaires minima interprofessionnels garantis.
 - Décret n° 2004-523/PRES/PM/MTEJ/MFB du 23 novembre 2004 portant création de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), JO n°50 du 9 décembre 2004.
 - Décret n° 2001-336/PRES promulguant la loi n° 006-2001/AN du 17 mai 2001 portant extension du champ d'application de la loi n° 47/94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats.
 - Décret 2000-426/PRES/PM/MJ du 13 septembre 2000 portant organisation de la profession d'Avocat au Burkina Faso.
 - [Décret n° 99-139/PRES/PM/METSS/MEF/MFPDI du 17 mai 1999 portant modalités d'application de la loi no 33/98/AN du 18 mai 1998 portant institution d'une](#)

coordination entre le régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats et le régime de pension des travailleurs régis par le Code de sécurité sociale.

- Kiti (décret) n° AN VIII 0261/FP/EQUIP/SEHU du 28 mars 1991 portant réglementation de l'exercice de la profession d'Architecte au Burkina Faso.
- Kiti n° 86/178/CNR/PRES/MB/MTSSF/PRECO du 7 mai 1986 créant la Caisse autonome de retraite des fonctionnaires (CARFO) établissement public à caractère industriel et commercial (devenu établissement public de prévoyance sociale).

———, Arrêté n° 2018-023/MFPTPS/MINEFID du 17 avril 2018 fixant les avantages en nature des Inspecteurs et Contrôleurs du travail et leur compensation financière forfaitaire.

- Arrêté n° 2015-048/MFPTSS/MEF du 13 mai 2015 fixant les prestations en nature des inspecteurs du travail.
- Arrêté n° 2010-023/MTSS/MEF du 13 décembre 2010 relatif au contrat d'apprentissage.
- Arrêté n° 2009-016/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 relatif aux délégués du personnel.
- Arrêté n° 2008-027/MTSS/SG/DGSST du 26 décembre 2008 dérogation à l'âge minimum d'admission à l'emploi.
- Arrêté n° 2008-013/MTSS/SG/DGT/DRPPDS du 28 mai 2008 portant création, composition et attributions et fonctionnement du Cadre bipartite Permanent de Concertation Patronat/Centrales syndicales.
- Arrêté n° 2008-002/MTSS/MS/SG/DGPSST du 10 mars 2008 portant modalités d'affiliation, de liquidation et de paiement des prestations au titre de l'assurance volontaire.
- Arrêté n° 2008-008//MTSS/SG/DGPS du 10 mars 2008 relatif à l'affiliation, à l'immatriculation des travailleurs et autres assurés au régime géré par la Caisse nationale de sécurité sociale et aux obligations incombant aux employeurs dans le fonctionnement de ce régime.
- Arrêté n° 2007-022/MTSS/SG/DG/DER du 10 septembre 2007 fixant la liste des secteurs d'activités dans lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.
- Arrêté n° 1029/ITLS/HV du 6 décembre 1955 portant création de la Caisse de Compensation des Prestations Familiales.

Législations étrangères

COTE D'IVOIRE,

- Décret n° 2022-31 du 12 janvier 2022 fixant les modalités d'exécution du télétravail pour les travailleurs qui sont régis par le Code du travail.
- Ordonnance n° 2021-902 du 22 décembre 2021 modifiant la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail en Côte d'Ivoire.
- Loi n° 2015-532/AN du 20 juillet 2015 portant Code du travail en Côte d'Ivoire.
- Loi n° 95-15/AN du 12 janvier 1995 portant Code du travail en Côte d'Ivoire.

ESPAGNE,

- Loi n° 20/2007 du 11 juillet 2007 portant Statut du travail autonome en Espagne.

FRANCE (y compris le droit colonial),

- [Code du travail](#), version en vigueur au 13 décembre 2022.
- [Code de la sécurité sociale](#), version en vigueur au 13 décembre 2022.
- [Code de justice administrative, Livre 1^{er}](#), version en vigueur au 13 décembre 2022.
- [Code civil](#), version en vigueur au 19 décembre 2022.
- Loi n° 2022-172 du 14 février 2022 en faveur de l'activité professionnelle indépendante, JO du 15 février 2022.
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
- Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
- Loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.
- Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.
- Loi n° 2008-280 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
- Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.
- Loi n° 2003-721 du 1^{er} août 2003 pour l'initiative économique.
- Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.
- Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.
- Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 portant création de la contribution au

remboursement de la dette sociale (CRDS) en France.

- Loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.
- Circulaire n° 1/87 du 30 juin 1987 sur l'application des dispositions de la loi n° 87-423 du 19 juin 1987 relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail, JO 20 août 1987, p. 9566.
- Loi n° 82-57 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail.
- Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du travail des territoires et territoires associés relevant des ministères de la France d'Outre-mer.
- Loi n° 50-772 du 30 juin 1950 organisant les cadres de la fonction publique française ouverte aux africains.
- Loi n° 46-645 tendant à la suppression du travail forcé dans les territoires d'Outre-mer, 11 avril 1946.

GABON,

- Arrêté n° 0000656/MEFBP/CABME/SG/DGI du 1^{er} avril 2008 fixant les modalités d'application de la Redevance Obligatoire à l'Assurance Maladie.
- Décret n° 0741/PR/MTEPS du 4 juillet 2011 fixant les montants des prestations familiales des gabonais économiquement faibles.
- Décret n° 000518/PR/MTEPS du 11 juillet 2008 fixant les modalités d'attribution du statut de gabonais économiquement faibles.
- Décret n° 00969/PR/MTEPS du 14 novembre 2008 fixant les modalités techniques de fonctionnement du régime obligatoire d'assurance maladie et de garantie sociale.
- Loi n° 34/2007 du 23 janvier 2008 portant ratification de l'Ordonnance n° 0022/PR/2007 du 21 août 2007 instituant un Régime obligatoire d'assurance maladie et de garantie sociale en République gabonaise.
- Loi n° 6/75 du 25 novembre 1975 portant Code de sécurité sociale en République Gabonaise.

MALI,

- Loi n° 92-020/AN portant Code du travail au Mali, 23 septembre 1992.

SÉNÉGAL,

- Loi d'orientation n° 2020-02 du 7 janvier 2020 relative aux Petites et Moyennes Entreprises.

- Décret 2022-1190 portant statut de l'entrepreneur Sénégal.
- Loi n° 2001-03 du 22 janvier 2001 portant Constitution du Sénégal.
- Loi n° 97-17/AN du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail au Sénégal.

UE,

- [Lignes directrices \(2022/C123/01\) du 29 septembre 2022 relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés.](#)
- [Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne \(TFUE\), Lisbonne, 13 décembre 2007.](#)
- [Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000.](#)

Conventions collectives

- **Bénin**, Convention collective générale du travail applicable aux entreprises du secteur privé, JO du 1^{er} octobre 1974, p. 969.
- **Burkina Faso**, Convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974 et arrêté n° 715/FPT/DGTLS du 6 septembre 1974.
 - Convention collective du commerce du 1^{er} février 1982.
 - Convention collective des transports routiers du 6 novembre 2011.
- **Côte d'Ivoire**, Convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1977 ; T. P. O. M, n°449 du 20 octobre 1977, p. 338- T. P. O. M. n°451 du 20 novembre 1977, p. 429.
- **Niger**, Convention collective interprofessionnelle du 15 novembre 1972 appliquée à partir du 1^{er} mai 1973 par décret n°73-52 du 30 avril 1973, JO du 10 mai 1973.
- **Sénégal** : Convention collective nationale interprofessionnelle du 27 mai 1982, JO du 18 octobre 1982, p. 666.
- **Tchad** : Convention collective générale du travail du 14 septembre 1967, rendue exécutoire par le décret n°20/PR/NTJS/DTMOPS du 23 juillet 1969 et annexes publiés au J. O. du 1^{er} juin 1970, p. 253.
- **Togo** : Convention collective interprofessionnelle du 1^{er} mai 1978.

Table de jurisprudences, décisions et avis (notes et observations)

Juridictions nationales

- **Conseil constitutionnel**
 - [Décision n° 2022-005/CC, 18 mars 2022.](#)

- Décision n° 2022-004/CC sur la dévolution des fonctions du Président du Faso, 8 février 2022.
 - Décision n° 2022-003/CC portant constatation de la vacance de la Présidence du Faso, 8 février 2022.
- **Ordre judiciaire**
- Chambre correctionnelle de la Cour d'appel de Bobo-Dioulasso le 20 décembre 2020.
 - TTO, jugement n° 367-2 du 3 novembre 2016.
 - TTO, jugement n° 370-2 du 9 novembre 2016.
 - TTO, jugement n° 338-2 du 6 octobre 2016.
 - TTO, jugement n° 341-2 du 6 octobre 2016.
 - TTO, jugement n° 57-1 du 15 juillet 2016.
 - TTO, jugement n° 040 du 17 février 2016.
- **Ordre administratif**
- CE, Avis n° 05-2017/2018 du 11 avril 2018.

Juridictions et institutions régionales africaines et internationales

- Comité des droits économiques, sociaux et culturels, 20^{ème} session, 12 mai 1999.
- CADHP, n° 155/96 *The social and Economic Rights Action Center and Center for Economic and Social Rights v. Nigeria*, 2001.
- ComADHP, *Kevin Mgwanga Gunme et al c/ Cameroun*, n° 266/2003, 26^e Rapport d'activités de la ComADHP, mai 2009, p. 138-178.
- ComADHP, *Zimbabwe lawyers for Human Rights and Associated Newspapers of Zimbabwe c/ Zimbabwe*, n° 284/2003, 26^e Rapport d'activités de la ComADHP, Annexe 3, mars/avril 2009, 179.
- CADHP, *Social and Economic Action Rights Centre (SERAC) c. Nigéria*, ACHPR/COMM/A044/1, 27 mai 2002.
- CoDCP, *Aff. Zwaan de Vries v. Pays-Bas*, 9 avril 1987, comm. 182/1984.

Juridictions françaises

- **Conseil constitutionnel**
 - Décision n°96-383 DC, 6 novembre 1996, *Dr. soc.* 1997, p. 31.
 - Décision n° 89-256 DC, 25 juillet 1989, *Dr. soc.* 1989, p. 628.

- Décision n° 83-156 DC du 28 mai 1983, cons. 4, *Rec.*, p. 41.
- **Ordre judiciaire**
 - **AUZERO, Gilles**, note sous Cass. soc. 14 mars 2018, n° 17-21.434 publié. *Adde.* Cass. soc. 3 mars 2010, n° 09-60.283, *Lexbase Hebdo, éd. sociale*, n° 387 ; note sous Cass. soc. 13 février 2013, n° 12-18.098, PBRI, *Lexbase Hebdo, éd. sociale*, n° 518 ; note sous Cass. soc. 9 septembre 2016, n° 16-20.575, *Lexbase Hebdo, éd. sociale*, n° 669 ; note sous Cass. soc. 9 septembre 2016, n° 16-20.605, *Lexbase Hebdo, éd. sociale*, n° 669.
 - **BORENFREUND, Georges**, obs. sous Cass. soc. 29 mai 1972, *Dr. soc.*, 1973, p. 90 ; obs. sous Cass. soc. 12 juillet 1994, *Dr. soc.*, 1994, p. 812 ; obs. sous Cass. soc. 13 avril 1999, *Dr. soc.*, 1999, p. 643.
 - **DUPEYROUX, Jean-Jacques**, obs. sous CJCE 17 février 1993, *Poucet et Pistre*, C-159 et 160/91, *Rec. p. I-637, Dr. soc.*, 1993, p. 494.
 - **FRANCOIS, G.**, note sous Cass. soc. 22 janvier 2017, n° 16-60.123 publié ; *JCP E*, 2017, p. 1208 ; note sous Cass. soc. 17 octobre 2018, deux arrêts, n° 17-19.732 et 18-60.030, *Dr. soc.*, 2019, p. 1063.
 - **GAURIAU, Bernard**, note sous Cass. soc. 29 février 2012, n° 11-13.748, publié ; *JCP S*, 2012, p. 1168 ; note sous Cass. soc. 3 mars 2010, n° 09-60.283, *JCP S*, 2010, p. 1190 ; note sous Cass. soc. 29 février 2012, n° 11-13.748, *JCP S*, 2012, p. 1168.
 - **GRÉVY, Manuela**, note sous Cass. soc. 28 septembre 2011, n° 10-26.545, *RDT*, 2011, p. 713 ; note sous Cass. soc. 19 février 2014, 9 arrêts, not., n° 13-20.069, 12-29.354, 13-17.445, 13-16.750 : *RDT*, 2014, p. 272 ; obs. sous Cass. soc. 8 juillet 2009, n° 09-60.011, *RDT*, 2009, p. 729.
 - **ILIEVA, Valéria**, obs. sous Cass. soc. 13 juin 2019, n° 18-24.814, inédit, *RDT*, 2019, p. 647.
 - **JEAMMAUD, Antoine**, note sous Ch. mixte, 10 avril 1998, *Dr. soc.*, 1998, p. 565, rapp. J. Merlin ; *D.*, 1998, p. 389.
 - **JEANSEN, Emeric et PAGNERRE, Yannick**, note sous Cass. soc. 13 février 2013, n° 12-18.098, PBRI, *JCP S*, 2013, p. 1164.
 - **JUBERT-TOMASSO, Lucie**, note sous Cons. const. 30 avril 2020, n° 2020-835 QPC, *RDT*, 2020, p. 690.

- **KERBOURC'H, Jean-Yves**, note sous Cass. soc. 22 septembre 2010, n° 09-60.480, *JCP S*, 2010, p. 1471.
- **ODOUL-ASOREY, Isabel**, obs. sous Cass. soc. 29 février 2012, n° 11-13.748, publié ; *RDT*, 2012, p. 299 ; note sous Cass. soc. 14 novembre 2013, n° 12-29.984, *RDT*, 2013, p. 127 ; obs. sous Cass. soc. 22 janvier 2017, n° 16-60.123 publié ; *RDT* 2017, p. 433 ; note sous Cass. soc. 4 juillet 2018, n° 17-20.70 publié, *RDT*, 2018, p. 774.
- **PAGNERRE, Yannick**, note sous Cass. soc. 8 juillet 2009, n° 08-60.599, *JCP S*, 2009, p. 1364 ; chron. sous Cass. soc. 13 octobre 2010, n° 10-60.130, *JCP S*, 2010, p. 1493 ; note sous Cass. soc. 9 septembre 2016, n° 16-20.605, *JCP S*, 2016, p. 1343 ; note sous Cass. soc. 12 décembre 2016, n° 16-25.793, FS-P+B+I, *JCP S*, 2017, p. 1034 ; note sous Cass. soc. 22 janvier 2017, n° 16-60.123 publié ; *JCP S*, 2017, p. 1108.
- **PECAUT-RIVOLIER, Laurence**, note sous Cass. soc. QPC, 30 novembre 2011, n° 11-40.072, *Dr. soc.*, 2012, p. 205 ; obs. sous Cass. soc. 29 février 2012, n° 11-13.748, publié ; *Dr. soc.*, 2012, p. 528.
- **PECAUT-RIVOLIER, Laurence et STRUILLOU, Yves**, chron. sous CE 6 novembre 1970, *J-CI*, 1970. II. 16566 ; chron. sous Cass. soc. 3 janvier 2012, n° 10-25.429, *Sem. soc. Lamy*, 2012, n° 1541, p. 6 ; chron. sous Const. const. Fr., 26 juill. 2013, n° 2013-333 QPC, *Sem. soc. Lamy* 2013, n° 1606, p. 9 ; chron. sous Cass. soc. 14 novembre 2013, n° 12-29.984, *Sem. soc. Lamy*, 2014, n° 1620, p. 8.
- **PETIT, Franck**, chron. sous Cass. soc. 6 janvier 2011, n° 10-18.205, *Dr. soc.*, 2011, p. 414 ; obs. sous Cass. soc. 22 janvier 2017, n° 16-60.123 publié ; *Dr. soc.*, 2017, p. 575 ; note sous Cass. soc. 26 février 2020, n° 19-19.397 publié, *Dr. soc.*, 2021, p. 84.
- **PRÉTOT, Xavier et CHELLE, D.**, note sous Const. const., 29 avril 2004, n° 2004-494 DC, *D.*, 2004, p. 3029.
- **SARAMITO, Francis**, note sous Cass. soc. 17 juillet 1996, Bull. civ. V, n° 296 et 297, *Dr. ouvrier*, 1998, p. 34.
- **SAVATIER, Jean**, obs. sous Cass. soc. 5 mai 1998, *Dr. soc.*, 1998, p. 726.
- Cass. soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316, publié au Bulletin, *D.* 2020, p. 490, et les obs. ; *ibid.*, p. 1136, obs. S. Vernac et Y. Ferkane ; *AJ contrat* 2020, p. 227, obs.

T. Pasquier ; *Dr. soc.* 2020, p. 374, obs. P.-H. Antonmattei ; *ibid.*, p. 550, chron. R. Salomon ; *RDT* 2020, p. 328, obs. L. Willocx.

- Cass. soc. 28 novembre 2018, n° 17-20.079, publié au Bulletin, *D.* 2019, p. 177, et les obs., note M.-C. Escande-Varniol ; *ibid.* 2018, p. 2409, édito. N. Balat ; *ibid.* 2019, p. 169, avis C. Courcol-Bouchard ; *ibid.*, p. 326, chron. F. Salomon et A. David ; *ibid.*, p. 963, obs. P. Lokiec et J. Porta ; *AJ contrat* 2019, p. 46, obs. L. Gamet ; *Dr. soc.* 2019, p. 185, tribune C. Radé ; *RDT* 2019, p. 36, obs. M. Peyronnet ; *ibid.*, p. 101, chron. K. Van Den Bergh ; *Dalloz IP/IT* 2019, p. 186, obs. J. Sénéchal ; *JT* 2019, n° 215, p. 12, obs. C. Minet-Letalle ; *RDSS* 2019, p. 170, obs. M. Badel ; *RDT* 2018. 812, avis C. Courcol-Bouchard, obs. T. Pasquier ; *ibid.* 2019. 36, obs. M. Peyronnet ; *Sem. soc. Lamy* 2018, n° 1841, p. 6, obs. B. Gomes ; *Sem. soc. Lamy*, n° 1842-1843, 2018, interview J.-G. Huglo ; *Bull. trav. janv.* 2019, p. 15, obs. J. Icard ; *Dr. ouvrier* 2019, p. 8, obs. E. Dockès.
- Cass. soc. 24 janvier 2018, n° 16-20.883 inédit.
- Cass. soc. 12 décembre 2016, n° 16-25.793, publié.
- Cass. soc. 11 mai 2016, n° 15-60.171 et n° 15-60-172, *Bull. civ. V*, n° 1295.
- Cass. soc. 12 avril 2016, n° 15-18.652, publié.
- Cass. soc. 25 janvier 2016, n° 14-29.308, inédit.
- Cass. soc. 9 juillet 2015, n° 14-11.752, publié.
- Cass. soc. 15 avril 2015, n° 14-19.496, inédit.
- Cass. soc. 24 septembre 2013, n° 12-27.647, publié.
- Cass. soc. 28 septembre 2011, n° 10-19.113, publié.
- Cons. const. 7 octobre 2010, n° 2010-42, publié.
- Cass., QPC, 18 juin 2010, n° 10-40.005 à 10-40.007, *Rec.* p. 117.
- Cass. soc. 14 avril 2010, n° 09-60.426, *Sem. soc. Lamy* 2010, n° 1442, p. 10, obs. F. C. et p. 11 l'entretien avec J.-F. Akandji-Kombé.
- Cass. soc. 21 octobre 1998, *RJS* 12/98, n° 1505 (2^e espèce).
- Cass. soc. 4 mai 1994, n° 92-60.369 et 92-60.396, *Bull. civ. V*, n° 748.
- Cass. soc. 8 février 1994, *RJS* 3/94, n° 273.
- Cass. soc. 2 novembre 1993, *RJS* 12/93, n° 1219.
- Cass. soc. 10 octobre 1990, *Sem. soc. Lamy*, n° 528, p. 12.
- Cass. soc. 5 novembre 1986, *Bull. civ.*, V, n° 512, p. 388.

- Cass. soc. 27 octobre 1982, *Dr. ouvrier* 1983, p. 318.
 - Cass. soc. 14 janvier 1982, *Bull civ.*, V, n° 22, p. 17.
 - Cass. soc. 22 juillet 1981, n° 81-60.695, *Bull. civ.* V, n° 748.
 - Cass. soc. 26 mars 1980, *Bull. civ.* V, n° 298.
 - Cass. soc. 13 juin 1979, *JS UIMM*, n° 400.
 - Cass. soc. 29 mai 1972, *Dr. ouvrier* 1974, p. 287.
 - Cass. soc. 22 mai 1972, *Dr. soc.* 1972, p. 584.
 - Cass. soc. 8 janvier 1997, *Bull civ.* V, n° 13.
 - Cass. soc. 28 févr. 1975, *Dr. ouvrier* 1977, p. 198.
 - Cass. soc. 23 mars 1977, *Bull civ.* V, n° 220.
 - Cass. soc. 31 janvier 1973, *Bull civ.* V, n° 50 et 51.
- **Ordre administratif**
- CE 30 décembre 2015, n° 387420.
 - CE 2 novembre 1973, *Dr. soc.* 1974, p. 469.
 - CE 8 juillet 1994, n° 105471.
 - CE, avis du 22 mars 1973, *Dr. ouvrier* 1973, p. 190 ; *Dr. soc.* 1973, p. 514.
 - [TA Paris, jugement n° s 1904967, 1904968, 1904972, 1904976/4-1 du 14 octobre 2022.](#)
- **Ordre communautaire européen**
- CJCE 12 septembre 2000, Pavel Pavlov et *Stichting pensioenfonds Medische Specialisten*, aff. jointes n° C-180/98 à C-184/98, *Rec. I.* p. 6451, *Contrats, conc. Consum.*, décembre 2000, obs. S. Poillot-Peruzzetto, *Europe* nov. 2000, p. 355, obs. L. Idot, *JDI* 2001, p. 372, obs. C. Prieto, *RTD com.* 2001. 537, obs. S.P.P., *RTD eur.* 2002. 105, n° 5, obs. J.-B. Blaise et L. Idot.
 - CJCE 21 septembre 1999, CJCE *Albany international*, aff. n° C-67/96, *Rec. I.*, p. 5751 ; *Brentjens'*, aff. jointes n° C-115/97 à C-117/97, *Rec. I.*, p. 6025 ; *Drijvende Bokken*, aff. n° C-219/97, *Rec. I.*, p. 6121. L. Idot, « Droit social et droit de la concurrence : confrontation ou cohabitation », *Europe* nov. 1999, chron. 4, *RTD eur.* 2000, p. 340, obs. J.-B. Blaise et L. Idot.
 - CJCE 16 novembre 1995, *Poucet et Pistre et Fédérations française des sociétés d'assurance*, Garcia, aff. n° C-244/94, *Rec. I.*, p. 4013, *D.* 1996, p. 317, obs. Bergeres ; *Contrats, conc., consom.* déc. 1995, n° 206, obs. L. Vogel ; *JDI* 1996,

p. 529, obs. M. A. Hermitte ; *Rev. aff. eur* 1996/1, n° 2, obs. J.-B. Blaise et C. Robin, *Europe* janv. 1996, p. 1, obs. L. Idot.

- CJCE 17 février 1993, *Poucet et Pistre*, C-159 et 160/91, *Rec. I.* p. 637, *Europe* avr. 1993, n° 172, *RTD com.* 1993, p. 429, obs. chron. Bolze, *Dr. soc.* 1993, p. 494, obs. J.-J. Dupeyroux ; *JDI* 1994, p. 503, obs. M.-A. Hermitte.

Autres juridictions nationales

FERCOT, Céline,

- Note sous Cour Const. allemande, 9 février 2010, *RDSS*, 2010, p. 653. « [Précision et droits de l'Homme dans les ordres juridiques allemand et suisse](#) », *La Revue des droits de l'homme*, 2015, n°7, p. 9.

RIOUFOL, Veronique,

- « [La justiciabilité des obligations positives en matière de DESCE : l'affaire Grootboom \(Afrique du Sud, 2001\)](#) », *Cedidelp*, *Rinoceros.org*, avril 2005.
- République Tchèque, Cour Constitutionnelle, décision PI US, 42/04, 6 juin 2006.
- Afrique du sud,
 - Cour Constitutionnelle, *Khosa*, 2004 (6) SA 505 CC, 4 mars 2004.
 - Cour Constitutionnelle, *Government of the Republic of South Africa and Others vs Grootboom and others*, 2001-1, SA 46.
- Israël, Cour suprême, HC, 7115/97, *Adalah et al.* : l'inconstitutionnalité des dispositions discriminatoires à l'égard de tribus bédouines dans l'accès aux services sociaux.

Rapports et études

ASSOCIATION SADD, ATDPDH, ATDH et JOC,

- Document de plaidoyer pour un apprentissage à visage humain, Togo, 20 juin 2008.

AUVERGNON, Philippe,

- [Présentation annotée du projet de Directive d'harmonisation du droit du travail dans l'espace de la Communauté économique des Etats d'Afrique de l'Ouest \(CEDEAO\). Rapport au Forum tripartite du dialogue social de la CEDEAO](#), Conakry, 24-26 octobre 2017, 24 p.

- *Observations sur le projet d'acte uniforme « droit du travail » dans l'espace de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires (OHADA) proposé aux commissions nationales*, Rapport BIT, Lomé, 2010.

AUVERGNON, Philippe, MILLEFORT QUENUM, Bertin et OLAYEMI, O.,

- *Harmonisation du droit du travail au sein de la Communauté économique des Etats d'Afrique de l'Ouest : défis et perspectives*, Rapport BIT, Dakar, 2016, 184 p.

AUVERGNON, Philippe et SIDIBÉ, Ousmane Oumarou,

- *Capacités d'intervention et compétences en droit du travail des ministères en charge du travail dans les Etats membres de l'UEMOA*, rapport d'étude comparée, Genève, Rapport BIT, Genève, 2014, 59 p.

AUVERGNON, Philippe, LAVIOLETTE, Sandrine et OUMAROU, Moussa,

- *Les fonctions assurées par des inspecteurs et contrôleurs du travail dans le système d'administration du travail en Afrique francophone subsaharienne*, Rapport BIT, Genève, 2007, 86 p.

BANQUE MONDIALE,

- *Étude sur la fiscalité en Afrique de l'Ouest : options de réformes dans une perspective sous-régionale*, Rapport de synthèse, juin 2019, 82 p.
- WATHI, « Etude sur la fiscalité en Afrique de l'Ouest, Banque mondiale », analyse résumée, 13 janvier 2020.

BERAUD, Jean-Marc,

- *Étude préalable à l'adoption d'un Acte uniforme en droit du travail dans le cadre de l'OHADA*, BIT, Document n° 2, IFP/Dialogue, Genève, 2003, 115 p.

BIT,

- *La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*, Rapport sur le dialogue social, Genève, 5 mai 2022, 260 p.
- *Bâtir des systèmes nationaux de protection sociale pour couvrir les travailleurs de l'économie informelle, faciliter leur accès aux soins de santé et leur permettre de faire face aux défis de demain*, Projet OIT-Belgique, Genève, décembre 2020.
- *Vers plus de justice sociale : façonner l'avenir du travail en Afrique*, Rapport du Directeur général, coll. « 14e réunion régionale africaine », Abidjan, 2019, 60 p.

- *Travailler pour bâtir un avenir meilleur, Commission mondiale sur l'avenir du travail, Genève, 2019, 86 p.*
- *Étude sur les apprentissages de qualité dans cinq pays d'Afrique de l'Ouest : Bénin, Côte d'Ivoire, Mali, Niger et Togo, Genève, 2019, 81 p.*
- *Organiser les travailleurs de l'économie informelle en syndicats. Guide à l'intention des organisations syndicales, 2019, 54 p.*
- *Les règles du jeu : une introduction à l'action normative de l'organisation internationale du travail, 4^e éd., Genève, BIT, 2019, 133 p.*
- *Protection sociale universelle pour la dignité humaine, la justice sociale et le développement durable : étude d'ensemble concernant la recommandation n° 202 sur les socles de protection sociales, Rapport III (B), 108^e session, 2019, 402 p.*
- *Convention sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, compte rendu provisoire 8B (Rev. 1), CIT, 107^e session, 2018, 142 p.*
- *La liberté syndicale : compilation des décisions du Comité de liberté syndicale, Genève, 6^e éd., 2018, 358 p.*
- *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019 : Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs du développement durable, Genève, BIT, 2017, 498 p.*
- *Non-standard Employment around the world : Understanding Challenges, Shaping Prospects, 2016, p. 208-217. [Résumé en français, 48 p.] L'emploi atypique dans le monde : identifier les défis, ouvrir des perspectives.*
- *Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, Rapport V (1), 103^e session, 2014, 92 p.*
- *Mesurer l'informalité : Manuel statistique, Genève, 2013, 384 p.*
- *Dialogue social, Discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Rapport VI, CIT, 102^e session, 2013, 120 p.*
- *Donner un visage humain à la mondialisation, études d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Rapport III (1 B), 101^e session, 2012, 429 p.*
- *La sécurité sociale et la primauté du droit, études d'ensemble concernant les instruments relatifs à la sécurité sociale à la lumière de la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Rapport III (1B), 100^e session, 2011, 315 p.*

- *Croissance performante, emploi et travail décent en Afrique : Une nouvelle vision s'impose*, Pretoria, BIT, 12^e région régionale africain, 2011, 11 p.
- *Etendre le champ d'application de la législation du travail à l'économie informelle : recueil de commentaires des organes de contrôle de l'OIT ayant trait à l'économie informelle*, Genève, 4^e éd., BIT, 2010, 125 p.
- *Les normes de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail : promouvoir la sécurité et la santé dans le milieu de travail*, études d'ensemble relative à la convention n° 155, à la recommandation n° 164 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et au protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé au travail, 1981, Rapport III (1B), 98^e session, 2009, 174 p.
- *The informal economy in Africa : Promoting transition to formality-Challenges and strategies*, Genève, BIT, 2009, 66 p.
- *Liberté d'association : enseignements tirés de la pratique*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Rapport I (B), 97^e session, 2008, 111 p.
- *L'agenda du travail décent en Afrique : 2007-2015*, Rapport du Directeur général à la 11^e réunion régionale africaine, Addis-Abeba, Ethiopie, BIT, Genève, 2007, 79 p.
- *Pluralisme syndical et prolifération des syndicats en Afrique francophone*, Genève, BIT, 2006, 68 p.
- *Etudes d'ensemble relative à la convention n° 81 sur l'inspection du travail, 1947*, Rapport III (Part 1B), CIT, 95^e session, BIT, Genève, 2006, 178 p.
- *Manuel de rédaction des instruments de l'OIT*, BIT, Genève, 2006, 163 p.
- *S'organiser pour plus de justice sociale*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Rapport I (B), 92^e session, 2004, 144 p.
- *Le champ de la relation de travail*, Rapport 91V, BIT, Genève, 23 avril 2003, 103 p.
- *Guide de gestion des mutuelles en Afrique*, BIT, Genève, 2003, 342 p.
- *Micro-assurance santé : guide d'introduction aux mutuelles de santé en Afrique*, BIT, Genève, 2002, 74 p.
- *Travail décent et économie informelle*, Rapport VI, CIT, 90^e session, BIT, Genève, 2002, 150 p.
- *Mutuelles de santé et associations de micro-entrepreneurs*, guide, BIT, Genève, 2001, 74 p.
- *Réduire le déficit de travail décent*, Rapport du Directeur général du BIT, CIT, 89^eème

session, Genève, 2001.

- *Un travail décent*, Rapport du Directeur général du BIT, CIT, 87ème session, Genève, 1999.
- *Le dilemme du secteur non structuré, Rapport du Directeur général (Partie 1)*, 78e session, Genève, 1991, 73 p.
- *Employment, incomes and equality : A strategy for increasing productive employment in Kenya*, Genève, 1972, 593 p. [En français] *Emploi, revenus et égalité : Stratégie pour accroître l'emploi productif au Kenya*, Genève, BIT, 1972.
- *Les problèmes du travail en Afrique*, Genève, BIT, 1958, 791 p.

BURKINA FASO,

- **ASCE/LC**, *Rapport général annuel d'activité*, 2019, 118 p.
- **Assemblée nationale**, *Rapport Général de la Commission d'enquête parlementaire sur la gestion des titres miniers et la responsabilité sociale des entreprises minières*, Ouagadougou, 2016, 98 p.
- **CRNR**, *Les voies du renouveau, rapport général au Premier ministre*, 14 septembre 2015, 123 p.
- **CNT**, *Recueil des grandes lois et des réponses aux questions du Conseil national de la transition*, ministère de la Communication chargé des relations avec le CNT, 2015, 467 p.
- **Gouvernement**,
 - *Mise en œuvre des dispositions de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs famille*, Rapport au Comité des travailleurs migrants-ONU, Genève, 31 mars 2022.
 - *Document de Plan national de développement économique et social, phase I, et II*, juillet 2021, 141 p.
 - *Rapport périodique du Burkina Faso à la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples relatif à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples couvrant la période 2003-2009*, octobre 2010, 110 p.
- **INSD**,
 - *Indices harmonisés des prix à la consommation, 1996-2022*.
 - *Annuaire statistique, 1996-2020*.
 - *Rapport d'analyse du VIIème Recensement industriel et commercial*, novembre 2018, 90 p.

- *Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI-2015) -Phase 1 : Thème 2 : Caractéristiques sociodémographiques, 2016, 46 p. ; Thème 3 : Cadres de vie et équipement des ménages, 2016, 48 p. ; Thème 4 : Insertion sur le marché de l'emploi, Burkina Faso, 2016, 50 p. ; Thème 5 : Chômage, 2016, 53 p. ; Thème 6 : Conditions de travail et dialogue social, 2016, 50 p. ; Thème 7 : Trajectoires et perspectives, 2016, 38 p.*
- *Données de l'Enquête Multisectorielle Continue (EMC)-Phase 1, 2014.*
- **Ministère de l'Action sociale et de la Solidarité Nationale, *Politique nationale d'action sociale, Ouagadougou, avr. 2007, 69 p.***
- **Ministère de la Fonction publique du Travail et de la Protection sociale,**
 - *Rapport général annuel 2018 sur les activités des services d'inspection du travail, janvier 2020, 116 p.*
 - *Rapport général annuel 2018 en matière de lutte contre le travail des enfants, juillet 2019, 71 p.*
 - *Rapport sur le projet de relecture de la loi (n° 015-2006/AN) du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, Ouagadougou, 2018, 78 p.*
 - *Rapport général sur la mutualité sociale au Burkina Faso, Ouagadougou, 2017.*
 - *Rapport de synthèse de l'atelier national tripartite pour le choix du secteur ou des secteurs d'activités d'intervention prioritaire du projet gouvernance au Burkina Faso, Ouagadougou, 2017.*
 - *Politique nationale de protection sociale 2012-2022, septembre 2012, 61 p.*
 - *KABORÉ, Idrissa, Étude sur l'évolution de l'emploi au Burkina Faso, Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle, Rapport au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Jeunesse du Burkina Faso, décembre 2005, 48 p.*
- **Ministère de la Jeunesse et de la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes et BARUSSAUD, Simon, *Stratégie nationale intégrée de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle au Burkina Faso (SNI-TEF/BF), 2020, 102 p.***
- **Ministère de la Santé, *Annuaire statistique 2020 de la santé, Ouagadougou, avril 2021, 478 p.***

- ComADHP, *Institut pour les droits humains et le développement en Afrique c/ Angola*, n° 292/2004, 24^e Rapport d'activités de la ComADHP, mai 2008, p. 133-153.
- ComADHP, *Social and Economic Rights Action Center, Center for Economic and social Rights / Nigeria*, n° 155/96, 30^e Session ordinaire, 15^e Rapport d'activités, octobre 2001, p. 29-41.
- ComADHP, *Annette Pagnoule c/ Cameroun*, n° 39/90, 10^e Rapport d'activités de la ComADHP, avril 1997, p. 92-97.
- ComADHP, *Union interafricaine des droits de l'homme, Fédération internationale des ligues des droits de l'homme, Rencontres africaines des droits de l'homme, Organisation nationale des droits de l'homme au Sénégal et Association malienne des droits de l'homme c/ Angola*, n°159/96, 11^e Rapport d'activités de la ComADHP, novembre 1997, p. 25-27.

CIT/CEACR (OIT),

- [Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations](#), Conférence internationale du Travail, 109^e session, 2020, 762 p.
- [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#), Conférence internationale du Travail, 108^e session, Genève, 21 juin 2019, 14 p.
- [Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable](#), Genève, 2008, 13 p.
- [Résolution concernant le travail décent et économie informelle](#), sixième question à l'ordre du jour, Rapport IV, 90^e session, Genève, 2002, 150 p.
- [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi \(Annexe révisée le 15 juin 2010\)](#), Genève, 1998, 18 p.
- [Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat](#), 86^e session, Genève, 1^{er} octobre 1998, 7 p.
- [Résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel dans Bulletin officiel](#), vol. LXXVI.1993, série A, n° 3, Genève, 1993, p. 184-195.

COULIBALY-TANDIAN, Oumoul,

- [Migration des filles mineurs en Afrique de l'Ouest : Le cas du Sénégal](#), Observatoire ACP sur les migrations, Dossier d'information n° 05, 2015, 28 p.

DAZA, José Luis,

- [Économie informelle, travail non déclaré et administration du travail](#), Genève, BIT,

2005, 79 p.

DIAWARA, Mamadou,

- « Le prix de la vie ». Impôts et taxes dans la commune de Sirakorola (Cercle de Koulikoro, Mali) », *Étude Récit*, n° 18, Laboratoire Citoyennetés, Ouagadougou, 2007, 26 p.
- « Partenaires ou citoyens ? La parafiscalité à Dédougou (Province du Mouhoun, Burkina Faso) », *Étude Récit*, n° 10, Ouagadougou, Laboratoire Citoyennetés, 2006, 23 p.

DAUGAREILH, Isabelle,

- *Le travail décent dans les pays en développement*, Note d'information Département thématique politiques externes, Direction générale politiques externes du Parlement européen, juillet 2007, 29 p.

FMI,

- Rapport n° 21/49 sur les politiques communes des pays membres, mars 2021, 76 p.

FRANCE,

- **FROUIN, Jean-Yves** (avec le concours de BARFETY, Jean-Baptiste), *Réguler les plateformes numériques*, Rapport au 1er Ministre, 1er décembre 2020, 156 p.
- **COMBREXELLE Jean Denis**, « La négociation collective, le travail et l'emploi », Rapport au Premier ministre, 9 septembre 2015, 140 p.
- **ANTONMATTEI, Pierre – Henri et SCIBERRAS, Jean-Claude**, *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, Rapport au ministre du Travail, des Relations sociales, de la famille et de la Solidarité, 2008, 44 p.
- **CAHUC, Pierre et KARMARZ, Francis**, *De la précarité à la mobilité : Vers une sécurité sociale professionnelle*, La Documentation française, 1^{er} déc. 2004, 202 p.
- **VIRVILLE de, Michel**, *Pour un Code du travail plus efficace*, Rapport au ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, 15 janvier 2004, 117 p.
- **BLANCHARD, Olivier et TIROLE, Jean**, *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, La Documentation française, 1^{er} oct. 2003, 76 p.
- **CHAUCHARD, Jean-Pierre et KERBOURC'H, Jean-Yves (dir.)**, *La subordination dans le travail : analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail*, Paris, Ministère des Affaires Sociales, du

Travail et de la Solidarité, coll. « Cahier travail et emploi », 2003, 311 p.

- **BOISSONNAT, Jean**, *Le travail dans vingt ans*, coll. « Rapport de la commission du Plan », France, 1995, 373 p.
- **AUROUX, Jean**, *Les droits des travailleurs*, Rapport au Président de la République et au Premier ministre, Documentation française, septembre 1981, 82 p.

HUGON, Philippe (avec la collaboration de PAGES, Naïma),

- *Ajustement structurel, emploi et rôle des partenaires sociaux en Afrique francophone*, Genève, BIT, 1998, 62 p.

INSTITUT FREE AFRIK,

- *Soutenir le dialogue économique au Burkina Faso. Renforcer la voix du secteur privé pour le renouveau économique*, Center for International Private Enterprise, 2018, 52 p.
- *Terrorisme au Burkina Faso. Pourquoi ? Que faire ? Réarmer la gouvernance sécuritaire*, 2018, 92 p.

LE CROM, Jean-Pierre, AUVERGNON, Philippe, BARRAGAN, K. et alii,

- *Histoire du droit du travail dans les colonies françaises (1848-1960)*, Rapport de recherche, Mission de recherche Droit et Justice, 2017, 229 p.

MALDONADO, Carlos et GAUFRYAU, Bertrand,

- *L'économie informelle en Afrique francophone. Structures, dynamiques et politiques*, Genève, BIT, 2001, 504 p.

MASSAMBA MAKELA, Roger,

- *Manuel de droit et comptabilité OHADA, République Démocratique du Congo, ministère de la Justice et droits humains*, Rapport de la Commission nationale OHADA, 2015, 192 p.

MOLFESSIS, Nicolas,

- *Combattre l'insécurité juridique ou la lutte du système juridique contre lui-même, Sécurité juridique et complexité du droit*, France, Études et documents du Conseil d'Etat, EDCE, coll. « Rapport du Conseil d'Etat », 2006, 411 p.

MOULTON, Pierre,

- *La sécurité sociale en Afrique au Sud du Sahara*, BIT, 1974, 166 p.

NDIAYE, Seydina Mohamed et NIANG, Abdoulaye,

- *Dynamiques et rôles économique et social du secteur informel des TIC en Afrique de l'Ouest et du Centre : Cas du Burkina Faso, du Cameroun et du Sénégal*, Rapport de recherche, IDRC-CRDI, 2010, 139 p.

OIT et OCDE (dir.),

- *Concrétiser le travail décent et la croissance inclusive : les avantages du dialogue social*, note thématique, Genève, 2017.

OMS/WHO,

- Bureau régional de l'Afrique, *Etat de la santé dans la région africaine de l'OMS : analyse de la situation sanitaire, des services et des systèmes de santé dans le contexte des objectifs de développement durable*, 2018, 188 p.
- NKOA, François Colin et ONGOLO-ZOGO, Pierre, *Promouvoir l'adhésion universelle aux mécanismes d'assurance maladie au Cameroun*, Note d'information stratégique, Centre pour le Développement des Bonnes Pratiques en Santé – hôpital Central. Yaoundé, Cameroun, septembre 2012.
- *Rapport de la Commission macroéconomie et santé*, 2001, 4 p.

ONU,

- La Commission économique pour l'Afrique, *Etat d'avancement de l'intégration régionale en Afrique*, 2016, 52 p.
- *Objectifs du millénaire pour le développement*, Rapport 2015, 2015, 73 p.
- Résolution de l'Assemblée Générale des Nations Unies, appelée « Déclaration du Millénaire » adoptée le 8 septembre 2000 par 191 pays à New York, 10 p.

OXFAM International,

- *Couverture santé universelle. Pourquoi les personnes en situation de pauvreté sont les laissés-pour-compte des régimes d'assurance maladie*, Oxfam Oxford (UK), 2013, 42 p.

PERULLI, Adalberto,

- *Travail économiquement dépendant/parasubordination : les aspects juridiques, sociales et économiques*, Rapport d'étude pour la Commission européenne, 2003, 110 p.

PLANT, Roger,

- *Normes du Travail et ajustement structurel*, BIT, Genève, 1995, 222 p.

PORTA, Jérôme et COMBARNOUS, François (dir.),

- *Penser les rapports entre travail et droit en contexte africain*, Projet de recherche manuscrit, 2021, 15 p.

POUGOUÉ, Paul-Gérard,

- *Situation de travail et protection des travailleurs au Cameroun*, Rapport au BIT, Genève, 2006, 30 p.

SANDOUIDI, O. Joseph,

- *Intervention de l'inspection du travail dans l'économie informelle : expérience du Burkina Faso*, Document Dactylographié, BIT, 2016.

SOULAMA, Souleymane et ZETT, Jean-Baptiste,

- *Diagnostics des dispositifs de protection sociale au Burkina Faso*, ministère du Travail et de la sécurité sociale, 2008.

THIAM, Birane,

- *Rapport de la concertation de haut niveau sur les crises sociales de l'UEMOA*, Rapport CTDS, 2013, 19 p.

UEMOA,

- *Rapport semestriel d'exécution de la surveillance multilatérale*, décembre 2020, 97 p.
- **OUÉDRAOGO, Touwendé Joachim**, *Étude sur les crises sociales au Burkina Faso*, Rapport UEMOA, 2013, 35 p.

WAEKENS, Maria-Pia et CRIEL, Bart,

- *Les mutuelles de santé en Afrique subsaharienne : Etats des lieux et réflexions sur un agenda de recherche*, Rapport Banque mondiale, 2004.

ZETT, Jean-Baptiste et BATIONO, Fernand,

- *Inventaire des mutuelles dans la perspective de l'assurance maladie universelle au Burkina Faso*, Etude de l'ONG ASMAD, CIDR, 2011, 103 p.

Discours

SAUVE, Jean-Marc,

- « A l'ère du pluralisme juridique », Congrès de la Fédération internationale de droit européen, *Conseil d'Etat (français)*, Discours du 31 mai 2014.

ROSANVALLON, Pierre,

- « La démocratie : esquisse d'une théorie générale », in *Histoire moderne et contemporaine du politique*, Collège de France, 2001-2018.

Articles de presse et médias

Burkina7,

- MANUELLE, Yvonne, « Recrutement frauduleux à la CNSS : le chef du personnel, l'ex DRH de la CNSS et son épouse mis aux arrêts », *Burkina Seven*, 27 novembre 2020.

Burkina24 Opinion,

- S.N., « Affaire recrutement frauduleux à la CNSS : la Cour de Cassation ordonne la reprise du jugement qui avait conduit à la réintégration des candidats », *Burkina24.com*, 24 juin 2021.
- Institut FREE Afrik, « Le PNDES sous la loupe de FREE Afrik », *Burkina24.com*, 8 février 2017.

CRAPS-Le think tank de la protection sociale,

- MAKOUMBOU, Innocent (SG-CIPRES 2009-2014), « De 14 pays à l'origine, la CIPRES compte actuellement 17 Etats membres », Interview-*CRAPS*, s. d.

DOS SANTOS, Daniel,

- « La place du droit coutumier dans la formation des Etats africains », *s. éd., s. d.*, 17 p.

Droitetentreprise.com,

- MONETTE, Pierre-Yves, « De la médiation comme mode de résolution de conflits et de ses différentes applications », Symposium international de Bamako, *droitetentreprise.com*, 29 décembre 2018.

Faso7,

- KABORE/BOUDA, Ursule, « Prise en charge des personnes déplacées internes : Les dispositions prises par le ministère de la Solidarité nationale et de l'Action

humanitaire », *Faso7*, 16 juin 2022.

France culture,

- CHARBONNIER, Nathanaël et DENNETOT, Caroline, « Les élections au Burkina Faso : le poids des traditions », France culture, 19 novembre 2020.
- ROSANVALLON, Pierre, Pour une histoire conceptuelle du politique, Leçon inaugurale au Collège de France, *France Culture*, 4 juillet 2016.

InfoRH,

- SUPIOT, Alain, « Pour un statut du travail », *infoRH*, 14 décembre 2020.

ILO,

- KABORE, Jules, « La promotion immobilière est une bombe latente si rien n'est fait », *Burkina24*, 10 janvier 2022.
- Lancement du partenariat OIT- Belgique : Appuyer le renforcement des systèmes de protection sociale au Burkina Faso, au Sénégal et en Afrique de l'Ouest, Webinaire du 16 mars 2021.

Jeuneafrique.com,

- DOUGUELI, Georges, « Gabon : l'assurance maladie obligatoire, ça marche ! », *Jeuneafrique.com*, 12 mars 2015.

Labafrika,

- THIAM, Biram, *Le CTDS, Les crises sociales et l'évolution des relations professionnelles au sein des Etats membres de l'UEMOA*, Compte-rendu de séminaire, Université de Bordeaux, Comptrasec, *Labafrika*, 25 mars 2022.
- SILUE, Nanga, « Les relations professionnelles en Côte-d'Ivoire : un état des lieux ». Prise de position orale lors des ateliers organisés dans le cadre du projet des droits du travail en Afrique, Université de Bordeaux, Comptrasec, *Labafrika*, 24 novembre 2021.
- AUVERGNON, Philippe, « Difficultés récurrentes et enjeux particuliers des services d'inspection du travail des pays membres de l'UEMOA », Compte-rendu d'enregistrement, Université de Bordeaux, Comptrasec, *Labafrika*, 7 mai 2021.

L'Economiste du Faso,

- COULIBALY, Souleymane, « Polémique autour des sit-in : l'avis du Conseil d'Etat », *L'Economiste du Faso*, 28 mai 2018.

- S.N., « Revendications sociales : 68 grèves et sit-in en 2017 », *L'Economiste du Faso*, n° 235, 22 janvier 2018.

L'info@H24,

- IBRIGA, Luc Marius, « Burkina Faso : "Le conseil constitutionnel a donné une décision qui accrédite le coup d'Etat comme mode constitutionnel d'accession au pouvoir" », *L'inf@H24*, 22 février 2022.

Lefaso.net,

- LAOUNDIKI, Cryspin « Effondrement à l'aéroport de Donsin : Ce n'est que l'illustration parfaite d'un projet mal conduit », *Lefaso.net*, 8 janvier 2023.
- BASSOLE, Fredo, « Insécurité au Burkina : Plus d'un million d'enfants déplacés internes à la date du 30 septembre 2022 », *Lefaso.net*, 23 octobre 2022.
- LAOUNDIKI, Cryspin, « Burkina Faso, Bientôt un nouveau code du travail », *Lefaso.net*, 7 septembre 2022.
- Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale, « Audience : Le Ministre Sény OUEDRAOGO reçoit M. Frédéric LAPEYRE », *Actualités du MFPTPS*, 21 mai 2021.
- S.N., « Grève contre l'extension de l'IUTS : Une femme violente à Ouagadougou », *Lefaso.net*, 21 mars 2020
- OL, « Burkina : Marches-meetings et grève générale à partir du 7 mars 2020 contre l'extension de l'IUTS », *Lefaso.net*, 26 février 2020.
- S.N., « Burkina : Application de l'IUTS sur les primes et indemnités des agents publics à compter de février 2020 », *Lefaso.net*, 19 février 2020.
- E.K.S, « UEMOA, le Conseil du travail et du dialogue social fait le bilan de ses dix ans d'existence », *Lefaso.net*, 15 octobre 2019.
- S.N., « Impôt Unique sur les Traitements et Salaires (IUTS) : Ce qui va changer », *Lefaso.net*, 2 octobre 2019.
- BALIMA, Jacques Théodore, « UEMOA : Le Conseil du travail et du dialogue social examine l'égalité en milieu professionnel », *Lefaso.net*, 6 décembre 2018.
- BAZIE, Bassolma, « Légalité des sit-in au Burkina Faso : la Confédération générale du travail du Burkina (CGT-B) n'est pas d'accord avec le gouvernement », *Lefaso.net*, 27 mai 2018.
- DIALLO, Moussa, « Enquête parlementaire sur les mines : Un secteur gangrené par la fraude, la corruption, la mauvaise gouvernance... », *Lefaso.net*, 26 octobre 2016.

- Institut FREE Afrik, « Insurrection populaire au Burkina Faso : environ 200 milliards de francs CFA de pertes », *Lefaso.net*, 6 novembre 2014.
- IBRIGA, Luc Marius, " La proximité des élections n'est pas le meilleur moment pour faire des réformes", *LeFaso.net*, 19 août 2010.

Le Courrier Cauchois,

- Paris (AFP), « Climat : L'affaire du siècle arrive enfin devant la justice », *Le Courrier Cauchois*, 14 janvier 2021.

Le Pays,

- Institut FREE Afrik, « Evaluation de la gouvernance sociale et sécuritaire au Burkina Faso », *Le Pays*, 15 janvier 2018.

L'Observateur Paalga/netafrik,

- SOMA, Abdoulaye, « Le conseil constitutionnel tue la démocratie », *L'Obs Paalga.com*, 10 février 2022.
- S.N., « Rupture de stock salbutamol, Ventoline, ... : cette pénurie qui étouffe...les asthmatiques », *Netafrique-L'Observateur Paalga*, 17 novembre 2017.
- DERME, Aboubacar, « Enquête parlementaire sur les mines : "Quand on nous vole, on rit, car on ne s'en rend même pas compte » (Jonas Hier, ORCADE), *L'Observateur Paalga*, 11 novembre 2016.

Le Courrier de la CIPRES,

- CIPRES, « Mot du Secrétaire permanent », *Le Courrier de la CIPRES*, 2019, p. 3.
- CIPRES, « Bilan des activités de la CIPRES 2010 », *CIPRES*, 5 janvier 2011.

Le Matinal,

- ADJEVI, Léonce, « Non-organisation des élections professionnelles au Bénin de 2011 à 2020 : c'est le manque de volonté politique », *Le Matinal*, 22 février 2021.

Le Monde diplomatique,

- SUPIOT, Alain, « Et si l'on refondait le droit du travail... », *Le Monde diplomatique*, octobre 2017, p. 1, 22 et 23.

Matin Libre,

- BADAROU, Aziz, « Élections professionnelles : la Cstb, la Csa et la Cosi : Organisations représentatives », *Matin Libre*, 27 janvier 2021.

Msn.com,

- Agence de Presse africaine, « Burkina : Près de 2 millions de déplacés internes après des attaques jihadistes », *msn.com*, 30 septembre 2022.

OUMBA, Parfait,

- « La problématique du travail décent en Afrique à la lumière des normes de l'OIT », Note de conférence, Yaoundé, *in* Café socio-anthropologique « Le travail dans tous ses états », avril 2016, 20 p.

RFI,

- S.N., « Ghana : le Parlement adopte une taxe controversée sur les paiements mobiles » *Rfi*, 30 mars 2022.
- BOISBOUVIER, Christophe, « Elimane Haby Kane : La Cédéao est totalement déconnectée de son peuple », *Rfi*, 26 janvier 2022.

SIG,

- Gouvernement du Burkina Faso, « Compte rendu du Conseil des ministres », *SIG*, 11 janvier 2023.
- Wendkouni Joël Lionel Bilgo, « la CEDEAO doit tenir compte du contexte de chaque Etat et du désir de chaque peuple », *SIG*, 31 mars 2022.
- Gouvernement du Burkina Faso, « Bientôt un Fonds de protection sociale au Burkina Faso », *SIG*, 7 août 2020.

Sonapresse.com,

- S.N., « Couverture maladie universelle : 600 000 Gabonais économiquement faibles bénéficient de la CNAMGS », *Sonapresse.com*, 20 août 2016.

TV5monde,

- CHARPENTIER, Séraphine, « Burkina Faso : "Pour les Burkinabés, la Cédéao n'est pas une Cédéao des peuples" », *TV5monde*, 31 janv. 2022.

Youtube,

- OUEDRAOGO, Ras-sablga Seydou, « Ressources minières : Que gagne le Burkina ? Que Perd le Burkina ? Conférence de l'Institut FREE Afrik, *Youtube*, 13 janvier 2021.
- « Vers l'Afrotopia, avec Felwine Sarr », Festival d'Avignon, *YouTube*, 12 juillet 2017.

- Institut FREE Afrik, « S'éloigner du précipice, engager le renouveau, Etude de l'économie burkinabè 2016-2017 », *Youtube*, janvier 2017.

Zoodomail.com,

- S.N., « Liberté accordée au magistrat Narcisse Sawadogo : une impunité garantie à certains acteurs judiciaires », *zoodomail.com*, 20 janvier 2021.

Entretiens

- Entretien réalisé le 10 septembre 2022 avec Mesdames Charlotte et Djeneba, domestique aux quartiers Gounghin et Kalgondin, Ouagadougou.
- Entretien réalisé le 23 août 2021 avec Monsieur ZANTE Marcel, Secrétaire général de la CNTB.
- Entretien réalisé le 23 août 2021 avec Monsieur OUEDRAOGO Thomas, agent de bureau à la retraite, CNTB.
- Entretien réalisé le 22 décembre 2020 avec Monsieur Jean, soudeur au quartier Kalgondin, Ouagadougou.
- Entretien réalisé le 22 octobre 2018 avec deux magistrates du tribunal de travail de Ouagadougou.
- Entretiens réalisés le 27 et le 30 avril 2018 Monsieur SOULAMA Timothée, ancien inspecteur du travail, à son domicile.
- Entretien réalisé le 30 avril 2018 avec Madame NIKIEMA/DIALLO Sarata, Directrice de la protection sociale.
- Entretien réalisé le 30 avril 2018 avec Monsieur OUATTARA Nazaire, cadre à la CARFO.
- Entretien réalisé le 30 avril 2018 avec Monsieur COULIBALY Auguste, cadre à la CNSS.
- Entretien réalisé le 28 avril 2018 avec Madame FOROGO/YELKOUNI Colette.
- Entretiens réalisés auprès des inspecteurs du travail de la Direction régionale du Travail et de la Protection sociale du Centre :
 - Monsieur NONGERMA, Directeur régional du travail du centre
 - Monsieur SINGA Vincent de Paul, Inspecteur du travail, 25 avril 2018.
 - Madame GUISSOU Chantal, le 25 avril 2018.
 - Monsieur SANTOUMA Joël, le 25 avril 2018.

- Monsieur ZONGO Marc, le 25 avril 2018.
- Monsieur ZONGO Souleymane, le 25 avril 2018.
- Monsieur BORO Jean Marie, le 26 avril 2018.
- Monsieur SANDOUIDI Joseph, le 26 avril 2018.

INDEX ANALYTIQUE

(Les numéros renvoient aux paragraphes)

A

Autonomie collective 334 ; 1023 ; 1034 ; 1092
Accord collectif de travail 899 ; 902 ; 909 ; 914 ; 1161 ; 1176 ; 1195 ; 1280 ; 1336
Apprentissage 194 ; 196 ; 200 et s. ; 417
- Informel 208 ; 214 ; 243 ; 1147 ; 1363
Articulation des sources 926 ; 1073 ; 1074 ; 1111
Assistance 42 ; 474 ; 487 ; 512 ; 654 ; 851 ; 1360 ; 1463
Assurance volontaire 15 ; 28 ; 436 et s. ; 447 ; 452 et s. ; 465 et s.

B

Besoin 2 ; 30 ; 63 ; 80 ; 259 ; 291 ; 428 ; 629 ; 761 ; 801 ; 839 ; 1146 ; 1187 et s. ; 1246 ; 1422 ; 1491
Branches d'activité 284 ; 1042 ; 1090 ; 1096 ; 1106

C

Catégorie juridique 24 ; 28 ; 93 ; 304 ; 780 ; 910 ; 1028 ; 1183
Caractéristique 1212 ; 1249 ; 1265 ; 1481 et s.
CADHP 121 ; 138 et s. ; 810 ; 851
Charte de Kurugan Fuga 1300
CRA 1325 et s. ; 1333 ; 1335 et s.
« Confiage » d'enfants à des fins de travail 243 et s. ; 256 ; 316 ; 417
Conditions de travail 23 ; 26 ; 115 ; 127 ; 392
Contexte 8 et s. ; 37 ; 65 et s. ; 81 ; 97 ; 169 ; 207 et s. ; 413 ; 475 ; 583
Contrat d'apprentissage 204 et s. ; 211 ; 219 ; 256
Contrat de travail 70 ; 79 ; 271 ; 323
Convention collective de travail 871 ; 912 ; 1003 ; 1020 et s. ; 1036 et s. ; 1084 ; 1113
CCAP 1391 et s. ; 1409 ; 1413 et s.

D

Dépendance (faiblesse) économique 77 et s. ; 232 ; 311 ; 372 ; 627 ; 1122 ; 1189 ; 1342
Dérogation *in pejus* 1043 ; 1050 ; 1061 ; 1072 ; 1080
Dialogue social 570 et s. ; 675 et s. ; 802 ; 879 ; 929 ; 1133 ; 1307 ; 1384
Discrimination 104 ; 151 ; 177 ; 558 ; 773 ; 962 et s. ; 1011 à 1114 ; 1085 ; 1352
Droit,
- à la protection sociale 20 ; 152 ; 562
- à la négociation collective 873 et s. ; 900 ; 903 ; 1025
- droit à la sécurité sociale 513 ; 668
- au travail 87 ; 96 ; 103 ; 111 ; 119 ; 128 ; 147 ; 158 ; 165 ; 175 ; 421 ; 724 ; 1130 ; 1375 et s.
- colonial 44 à 46
- coutumier 41 ; 265 ; 789 ; 1285 et s. ; 1299 et s.
- de l'accompagnement professionnel 1355 ; 1363 ; 1367 et s. ; 1380 et s. ; 1390 ; 1398 et s.
- de la concurrence 189 ; 1089 et s. ; 1101 ; 1104 ; 1113
- d'influence 21 ; 42 ; 1534
- social général (DSG) 651 ; 1137 et s. ; 1348 et s.
- social socle (DSS) 760 ; 1140 et s. ; 1169 ; 1262 et s. ; 1513 et s.
- social modulable (DSM) 1132 ; 1245 et s. ; 1305

E

Encadrement juridique 1 ; 10 et s. ; 32 et s. ; 41 ; 52 ; 64 ; 74 ; 81 ; 1351 ; 1534 et s. ; 1541
Elections professionnelles 930 ; 934 ; 936 ; 953 et s. ; 984 ; 987 ; 992 à 998 ; 1002 ; 1010
Entrepreneur 14 ; 29 ; 221 ; 305 ; 588 ; 592 ; 601 ; 607 ; 616 et s. ; 635 et s. ; 650 ; 716 ; 1103
Esprit du droit africain 789
Etat social 8 ; 179 ; 819 ; 822 ; 1135 ; 1165 ; 1263
Exclusion 31 ; 47 ; 79 ; 785 ; 795 ; 986 ; 1001 et s. ; 1451 ; 1525 et s.

F

Formalisation 281 et s. ; 293 ; 314 et s. ; 398 ; 560 et s. ; 593 et s. ; 627 ; 1121
Formalisme 211 ; 596 ; 600
Formes de travail 11 ; 32 ; 69 ; 72 et s. ; 80 ; 190 ; 194 ; 243 ; 322 ; 742 ; 764 ; 930 et s. ; 1122 ;
1164 et s. ; 1249 ; 1383
Fragilités 8 ; 27 ; 311 ; 327 ; 641 ; 652 ; 1327 ; 1536

G

Groupements professionnels 1004 ; 1008 ; 1040

I

Informalité 16 ; 78 ; 271 ; 293 et s. ; 317 ; 563 ; 855 ; 923
Informel
- économie 11 à 19 ; 52 ; 90 ; 226 et s. ; 262 ; 302 ; 332 et s. ; 356 ; 400 ; 415 ; 462 ; 567 ;
637 et s. ; 710 et s. ; 768 ; 789 ; 928 ; 1032 ; 1207 et s. ; 1249 ; 1322 ; 1485
- travail 16 et s. ; 66 ; 81 ; 91 et s. ; 245 ; 257 ; 278 ; 352 et s. ; 408 et s. ; 576 ; 641 et s. ;
1199
Inspection du travail 224 ; 338 ; 352 à 356 ; 362 ; 580 ; 937 ; 1264 ; 1273 ; 1296

J

Justice sociale 786 ; 854 ; 1119 ; 1329

L

Liberté syndicale 127 ; 183 ; 558 ; 677 ; 775 ; 858 ; 883 ; 892 ; 900

M

Médiation sociale 346 ; 1267 ; 1276 ; 1287 ; 1299 ; 1306 ; 1327
Mimétisme 597 ; 783 ; 1141 ; 1286 ; 1315
Modèle(s) 47 ; 72 ; 249 ; 273 ; 354 ; 508 ; 569 et s. ; 783 ; 841 ; 1068 ; 1118 ; 1135 ; 1199 ;
1252 et s. ; 1450 ; 1491 ; 1539
Mutuelles de santé 475 et s. ; 544 ; 659 ; 840 ; 1462 ; 1470

N

Négociation obligatoire 859 ; 929 ; 1391
Norme négociée 800 ; 913 ; 927 ; 1023 ; 1369

O

Obligation de négocier 859 ; 875 ; 877 ; 901 ; 1025 ; 1085
Ordre public
- ordre public absolu 772 ; 1043 ; 1085 ; 1304
- ordre public social 920 ; 1050 ; 1062 ; 1083 ; 1110 ; 1114 ; 1330 ; 1340
Organisations professionnelles 189 ; 299 ; 392 et s. ; 875 ; 887 ; 1002 à 1009 ; 1039

P

Pluralisme juridique 14 ; 59 ; 63

Précarité 8 ; 23 ; 67 ; 90 ; 231 et s. ; 497 ; 1375

Principes

- de faveur 1048 ; 1054 à 1056 ; 1063 ; 1070 ; 1114 ; 1117 ; 1314
- et droits fondamentaux 69 ; 111 et s. ; 129 ; 162 ; 558 ; 580 ; 876 ; 1221 ; 1262 ; 1375 ; 1384

R

RAMU 467 ; 483 et s. ; 491 ; 499 et s. ; 507 et s. ; 533 et s. ; 829 ; 1144 ; 1409 ; 1445

Règlement équitable 391 ; 1264 ; 1311 ; 1324

Rémunération 32 ; 46 ; 205 ; 216 ; 226 ; 278 ; 324 et s. ; 462 ; 596

Représentativité syndicale 939 et s. ; 985 ; 998 ; 1001

Responsabilité 356 ; 487 ; 544 ; 722 ; 1128 ; 1263 ; 1362 ; 1383 ; 1514

Risques professionnels 311 ; 472 ; 515 ; 634 ; 651 ; 1169 ; 1193 ; 1202 et s.

S

Santé-sécurité au travail 760 ; 873 ; 1193 ; 1221

Secteur privé 9 et s. ; 71 ; 410 ; 987 ; 1261

Sensibilisation 177 ; 314 ; 359 ; 836 ; 840 ; 1016 ; 1130 ; 1438 ; 1540

Solidarité nationale 535 ; 652 ; 799 ; 803 ; 824 ; 1067 ; 1100 ; 1129 ; 1225 ; 1237 ; 1353 ; 1431 ; 1446 ; 1456 ; 1482 ; 1537

Subordination

- état de subordination 26 ; 70 ; 76 ; 221 à 227 ; 1195
- lien de subordination 759 ; 780 ; 925 ; 1178 ; 1192 et s. ; 1212

Supplétivité 1059 ; 1071 à 1076 ; 1081 et s.

Statut professionnel 68 ; 85 ; 308 ; 591 ; 632 et s. ; 760 ; 1012 ; 1168

Syndicats 394 à 396 ; 406 à 409 ; 414 ; 847 ; 887 ; 1008 ; 1012 ; 1251 ; 1372

T

Temps de travail 236 ; 302 ; 329 et s. ; 355 ; 878 ; 1062

Tontines africaines 1482 et s. ; 1491 et s.

Travail

- autonome et indépendant 27 ; 221 ; 263 et s. ; 286 ; 305
- dépendant 764 ; 1122
- salarié ou subordonné 1123

U

UEI 232 ; 383 ; 387 ; 391 ; 383

V

Vulnérabilités 39 ; 187 ; 317 ; 580 ; 925 ; 1201

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE	xi
INTRODUCTION	1
PREMIERE PARTIE : L'INADAPTATION DU DROIT AUX FORMES DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVÉ	47
TITRE I : L'INADAPTATION DUE AUX INSUFFISANCES DU CADRE JURIDIQUE	49
CHAPITRE I: LA FONDAMENTALITE DES DROITS SOCIAUX DANS UN CONTEXTE D'AFFAIBLISSEMENT DE L'ETAT	53
SECTION I : LA CONSECRATION DU DROIT AU TRAVAIL DANS L'ORDRE JURIDIQUE BURKINABE	56
§ 1. La valeur fondamentale du droit au travail	57
I. La réception du droit international	61
II. La consécration constitutionnelle	62
§ 2. Les mécanismes actuels de garanties du droit au travail	65
I. Les mécanismes de promotion	65
II. Les mécanismes de protection	68
CONCLUSION DE LA SECTION I	70
SECTION II : LES OBLIGATIONS NEES DE LA CONSECRATION DU DROIT AU TRAVAIL	71
§ 1. Des obligations primaires faiblement garanties	71
I. Le sens de l'obligation de respecter le droit au travail	72
II. De nécessaires précisions sur l'obligation de protéger le travailleur	73
§2 : Une obligation toujours lointaine, réaliser le droit au travail	75
I. Les caractéristiques de l'obligation de réaliser le droit au travail	76
II. Le défi de l'avenir du droit au travail	81
CONCLUSION DE CHAPITRE I	85
CHAPITRE II : L'INADAPTATION DU DROIT AUX RELATIONS DE TRAVAIL INFORMEL	87

SECTION I : L'INADAPTATION AUX CONTOURS DES RELATIONS DE TRAVAIL.....	88
§1 : L'inadaptation aux modes d'accès au travail.....	88
I. La réglementation de l'apprentissage	89
A. Les conditions de validité formelle du contrat d'apprentissage	90
B. Les obligations des parties au contrat d'apprentissage	91
II. Le déni apparent de l'apprentissage informel.....	92
A. La notion d'apprentissage informel	92
B. Des limites du droit étatique face à la pratique de l'apprentissage informel	92
1. La limite insurmontable de l'écrit dans le système d'apprentissage informel.....	92
2. L'exigence du SMIG, une aberration juridique pour l'apprentissage informel.....	93
§ 2 : L'inadaptation aux caractéristiques des relations de travail informel	95
I. Les raisons d'une inadaptation du droit aux relations de travail informel.....	96
A. L'inadaptation du droit à l'instabilité de l'organisation du travail	97
B. L'inadaptation du droit à la mobilité des lieux du travail.....	99
C. L'inadaptation du droit aux temps de travail	100
D. L'inadaptation du droit aux situations d'absence d'une comptabilité écrite	101
II. Une inadaptation au pluralisme de régimes juridiques de l'apprentissage, l'exemple du « confiage » d'enfants à des fins de travail	102
CONCLUSION DE LA SECTION I.....	107
SECTION II : UNE INADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL AUX ACTEURS DES RELATIONS DE TRAVAIL.....	109
§ 1 : L'inadaptation aux parties	109
I. L'inadaptation à l'employeur.....	110
A. L'inadaptation à la difficile identification du pouvoir de l'employeur ...	110

B. La difficulté d'identification de l'entreprise	114
1. La crise de l'entreprise.....	114
2. L'informalité de l'unité économique	116
3. L'informalité de fonctionnement	118
4. L'inadéquation du droit au schéma de formalisation proposé pour les Unités économiques informelles.....	120
II. L'inadaptation au travailleur informel.....	120
A. L'auto-emploi ou le travail autonome comme forme de travail dominant pourtant ignoré de la réglementation du travail.....	121
1. La propriété du matériel de production.....	122
2. La gestion du risque (individuelle et collective) selon une double logique de solidarités informelle et formelle	123
3. Un double rapport d'ignorance et de rejet des normes de formalisation proposées.....	124
B. La place résiduelle de l'emploi salarié dans les catégories de formes de travail dépendant.....	125
1. Le ressort relationnel de la relation de travail.....	125
2. Le régime d'emploi marqué par la concentration des pouvoirs de l'entrepreneur	126
§ 2 : L'inadaptation aux institutions chargées de l'application du droit du travail	130
I. L'inadaptation du service d'inspection du travail.....	130
A. L'inadaptation à l'approche classique des fonctions de contrôle de l'inspecteur du travail	132
B. Les difficultés d'accès aux relations de travail dans le secteur informel.	134
C. La récurrence du déficit de moyens (humain, matériel, financier)	136
II. L'inadaptation par la non-saisine du juge.....	137
A. Les facteurs de la non-saisine du juge dans les litiges de travail dans le secteur informel	138

1. La crainte de la perte d'emploi	139
2. La survivance de certaines traditions	139
3. Le manque de service d'informations sur les voies de recours contentieux	142
4. Les difficultés d'exécution de la décision de justice.....	143
B. Les limites de l'étude	145
§ 3 : L'inadaptation aux organisations professionnelles.....	146
I. La volonté d'organiser les travailleurs de l'économie dite informelle	146
A. L'affirmation de la volonté d'organiser les travailleurs de l'économie « informelle ».....	147
B. Les obstacles à l'organisation par les syndicats des travailleurs de l'économie informelle.....	148
II. Le décalage entre la volonté et la réalité des actions des syndicats classiques	150
A. Le déni de la problématique du travail informel dans les revendications des syndicats traditionnels de garanties sociales axées sur une concurrence corporatiste	151
B. Un déficit de représentation des travailleurs « informels » ou l'art de marginaliser la majorité des travailleurs.....	152
CONCLUSION DU TITRE I.....	156
TITRE II : L'INADAPTATION DUE AU MANQUE D'AMBITION DES REFORMES INITIEES	157
CHAPITRE I : L'INADAPTATION DES REFORMES DU DROIT NATIONAL AU TRAVAIL INFORMEL	159
SECTION I: L'INADAPTATION DE LA REFORME SUR L'ASSURANCE VOLONTAIRE (2006).....	161
§ 1 : Le champ d'application de l'assurance volontaire	162
I. L'assuré volontaire.....	162
II. Les risques couverts.....	165

§ 2 : Les limites de l'assurance volontaire.....	166
CONCLUSION DE LA SECTION I.....	169
SECTION II : L'INADAPTATION DE LA REFORME SUR L'ASSURANCE MALADIE UNIVERSELLE (2015).....	170
§ 1. L'évolution juridique de la prise en charge du risque maladie.....	170
I. Une sécurité sociale excluant jadis le risque maladie.....	171
II. L'introduction du risque maladie dans la sécurité sociale au Burkina Faso	174
§ 2 : Le champ d'application du RAMU	176
I. Les personnes couvertes	176
II. Les prestations garanties.....	178
§ 3 : Les incertitudes juridiques entourant le RAMU	179
I. Les écueils à éviter dans la mise en œuvre du RAMU	180
II. Les aspects à intégrer pour une application efficace du RAMU	187
CONCLUSION DU CHAPITRE I	194
CHAPITRE II : L'INADAPTATION DES REFORMES DE DROIT SUPRANATIONAL AU TRAVAIL INFORMEL.....	197
SECTION I : UNE INFLUENCE MITIGEE DE LA RECOMMANDATION N° 204 DE L'OIT	197
§ 1 : Les facteurs limitant l'influence de la Recommandation n° 204.....	199
§ 2 : Les enjeux protecteurs de la Recommandation n° 204.....	204
CONCLUSION DE LA SECTION I.....	208
SECTION II : LE MANQUE D'AMBITION DES REFORMES DU DROIT REGIONAL DU TRAVAIL	209
§ 1 : Le manque d'ambition de la réforme du statut de l'entrepreneur en droit OHADA	210
I. Le statut juridique de l'entrepreneur comme instrument de transition vers la formalisation.....	211
A. L'assouplissement des conditions d'accès au statut de l'entrepreneur	212

1. L'assouplissement des règles du formalisme.....	212
2. Le renvoi des conditions de fond aux législations nationales.....	214
B. L'évolution facilitée vers un statut autonome.....	216
1. Une simplification des conditions de perte de la qualité d'entrepreneur	217
2. Les évolutions professionnelles possibles pour l'entrepreneur.....	218
II. Une adaptation incomplète du statut de l'entrepreneur à la protection du travailleur	221
A. Une clause sociale introuvable	222
B. La nécessaire intervention du droit de la sécurité sociale.....	226
§ 2 : Une prise en compte embryonnaire de la question sociale dans le processus d'intégration ouest-africain	228
I. La question sociale abordée sous l'angle du principe de libre circulation des travailleurs migrants	231
II. La question sociale appréhendée sous l'angle du tripartisme institutionnel	234
III. Le manque d'ambition de la CIPRES en matière d'harmonisation du droit de la protection sociale.....	238
A. Le flou entourant le champ d'application personnel du droit harmonisé	239
B. La faiblesse normative des organes de la CIPRES	242
C. L'enjeu d'une transformation de la CIPRES en faveur de la protection des travailleurs non-salariés	245
CONCLUSION DU CHAPITRE II	248
CONCLUSION DU TITRE II	250
CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE	252
SECONDE PARTIE : LA PERFECTIBILITÉ DU DROIT APPLICABLE AU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVÉ	255
TITRE I. LA PERFECTIBILITÉ DES MODALITÉS DE LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL	257
CHAPITRE I. LA PERFECTIBILITÉ DU DROIT UNILATÉRAL	259

SECTION I. LA DÉFINITION DE LA NOTION DE TRAVAILLEUR AU CAS PAR CAS POUR L'APPLICATION DES LOIS EN MATIERE DE TRAVAIL ET DE PROTECTION SOCIALE	260
§ 1. Une modalité de définition conforme au droit de l'OIT	261
I. La Référence générale ambivalente au champ d'application variant des normes de l'OIT	261
II. La référence particulière à la relation de travail comme instrument de protection juridique des travailleurs	264
§ 2. La perfectibilité des modalités de définition du travailleur en droit burkinabè	270
I. Le législateur burkinabè à l'épreuve de la définition du travailleur au cas par cas	270
II. L'introduction d'un principe de définition fonctionnelle du travailleur ...	275
CONCLUSION DE LA SECTION I.....	282
SECTION II. LA CONSÉCRATION DU PRINCIPE DE SOLIDARITÉ NATIONALE ET DE RÉGLEMENTATION CONVENTIONNELLE DES FORMES DE TRAVAIL AUTONOME ET INDEPENDANT	283
§ 1. La consécration d'un principe de solidarité nationale	285
I. La traduction du principe de solidarité nationale dans les lois sociales....	287
II. Les effets juridiques souhaités	292
A. La suppression de l'assurance volontaire	294
B. La confirmation du principe assurantiel inhérent à la sécurité sociale ..	296
C. L'augmentation de la part de fiscalisation des dépenses de Sécurité sociale en particulier en matière d'assurance maladie.....	303
D. La réaffirmation du principe contributif adapté dans ses modalités.....	304
§ 2. La réaffirmation d'un principe de réglementation conventionnelle.....	305
I. La consécration d'un principe de participation des travailleurs à la détermination de leurs conditions de travail et des garanties sociales	307
A. Notion de droit de participation	308

B. Justification	310
C. Les manifestations sur le plan juridique.....	314
1. La reconnaissance de la liberté syndicale et d'association.....	314
2. L'exercice limité de la liberté syndicale par le juge : l'avis du CE de 2018	318
II. L'affirmation d'un droit à la négociation collective comme corollaire du droit de participation	321
A. Définition	321
1. La distinction entre le droit à la négociation collective et le droit de la négociation collective	321
2. Le droit à la négociation collective entre liberté et principe général de droit	322
B. Fonction	325
CONCLUSION DU CHAPITRE I	330
CHAPITRE II. LA PERFECTIBILITÉ DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ...	331
SECTION I. LES POSSIBILITÉS D'UNE LÉGITIMATION DES COLLECTIFS DE TRAVAILLEURS NON-SALARIÉS	332
§ 1. Le régime de représentativité syndicale au Burkina Faso.....	333
I. Le passage d'une pluralité de critères à un critère unique de représentativité rendant difficile l'organisation des travailleurs non-salariés	334
A. La description des critères de représentativité dans quelques systèmes nationaux	336
1. Les critères liés à l'action du syndicat.....	336
2. Les critères liés à l'existence du syndicat.....	340
B. L'appréciation de la représentativité	343
1. L'administration de la preuve.....	343
2. La contestation de la preuve	345
II. Une pratique en décalage.....	348

§ 2. Les voies de réforme possible des modalités d'acquisition de la représentativité professionnelle	351
CONCLUSION DE LA SECTION I.....	358
SECTION II. LE RÉGIME JURIDIQUE PERTINENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES TRAVAILLEURS AUTONOMES ET INDÉPENDANTS	359
§ 1. Pour une conception extensive du droit des conventions collectives de travail	360
I. L'application du droit des conventions collectives aux travailleurs non-salariés	360
II. L'extension de la convention collective des travailleurs autonomes et indépendants.....	364
§ 2 : L'élargissement des droits collectifs des travailleurs par la rationalisation du principe de faveur.....	368
I. Le sens de la dérogation à l'ordre public prévue à l'article 107 du Code du travail.....	369
II. Les techniques de rationalisation envisageables.....	373
A. La rationalisation par l'admission des accords dérogatoires	374
B. La rationalisation par l'extension de la technique de la supplétivité	379
III. La rationalisation nécessitant une conciliation entre droit social et droit de la concurrence	385
CONCLUSION DU CHAPITRE II	396
CONCLUSION DU TITRE I.....	399
TITRE II : LA PERFECTIBILITÉ DES NORMES REGISSANT LE TRAVAIL	401
CHAPITRE I. POUR UNE REFORME GENERALE DU DROIT APPLICABLE AU TRAVAIL	405
SECTION I : L'INSTITUTION D'UN SYSTEME DE DROIT SOCIAL GENERAL	408
§ 1. Pour l'admission d'un droit social socle.....	409
I. La consécration d'un droit social socle.....	410

II. Le contenu possible du droit social socle	414
A. Les aménagements du droit du travail	414
1. Les tentatives doctrinales de dépassement du statut salarial.....	414
2. Les tentatives de dépassement du statut salarial en droit comparé français : l'intégration séquentielle des exclus dans la partie 7 du Code du travail : la fictivité du statut salarial	421
B. Les aménagements du droit de la sécurité sociale	428
1. L'affirmation de l'autonomie du droit de la protection sociale par rapport au droit du travail	428
2. La garantie d'extension des droits sociaux	436
3. L'institution d'une assurance sociale obligatoire pour les travailleurs indépendants	439
§ 2. L'introduction d'un droit social modulable	444
CONCLUSION DE LA SECTION I.....	450
SECTION II : LE RENFORCEMENT DE LA PLACE DU REGLEMENT EQUITABLE DANS LA RESOLUTION DES DIFFERENDS DU TRAVAIL TOUCHANT LES TRAVAILLEURS DE L'ECONOMIE INFORMELLE	452
§ 1. Les particularismes de la médiation dans les différends du travail.....	453
I. Le caractère non juridictionnel	453
II. Le caractère ambivalent du règlement amiable.....	458
III. La pertinence discutée de la médiation comme mode de règlement des différends du travail	462
§ 2 : Le déploiement de la médiation sociale.....	468
I. L'importance des acteurs dans la médiation traditionnelle.....	468
II. La mobilisation des acteurs de la médiation sociale dans le cadre du droit social modulable.....	471
A. La pertinence de l'institution d'un corps de médiateur social	471
B. Le médiateur social	476
1. Définition et statut	476

2. Missions possibles	477
C. Le comité <i>ad hoc</i> de règlement amiable	478
1. Composition	481
2. Compétences.....	482
III. La valeur juridique et les garanties de mise en œuvre de l'accord de médiation	483
CONCLUSION DU CHAPITRE I	487
CHAPITRE II. DES REFORMES PONCTUELLES ENVISAGEABLES EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS AUTONOMES ET INDEPENDANTS.....	489
SECTION I. L'INTRODUCTION D'UN DROIT DE L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL	490
§ 1. L'institution d'un droit de l'accompagnement professionnel.....	490
I. Définition du droit de l'accompagnement professionnel.....	491
A. La notion d'accompagnement professionnel	491
B. Le droit de l'accompagnement professionnel	494
II. Enjeux juridiques et politiques.....	495
III. Fondements juridiques	498
A. Le droit de l'accompagnement professionnel rattachable aux normes constitutionnelles	498
B. Le droit d'accompagnement professionnel rattachable aux normes internationales.....	499
§ 2 : La mise en œuvre du droit de l'accompagnement professionnel.....	502
I. Le contenu possible de la convention d'accompagnement.....	503
II. Les modalités du droit de l'accompagnement professionnel	504
A. L'obligation d'accompagnement des pouvoirs publics	505
B. L'obligation d'accompagnement des groupements de travailleurs	508
CONCLUSION DE LA SECTION I.....	510

SECTION II : LA PERFECTIBILITÉ DU SYSTEME DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE	511
§ 1. LA PERFECTIBILITÉ DES SOURCES DE FINANCEMENT.....	513
I. Une perspective de financement par l’instauration d’une TVA sociale ...	514
II. Une perspective de financement par l’institution d’une contribution de solidarité sociale, l’exemple du fonds de garantie des "Gabonais économiquement faibles" – GEF	520
III. Une perspective de financement par l’adoption d’une conception restrictive de la règle des lendemains des jours fériés.....	524
§ 2. LA PERFECTIBILITÉ DES MODALITÉS DE RECOUVREMENT DES COTISATIONS SOCIALES	528
I. Une perspective d’introduction du paiement de la cotisation en nature ...	528
II. Une perspective d’adaptation du paiement en numéraire pour les non-salariés non agricoles	532
A. Pour une stratégie de recouvrement de cotisation sociale quérable et non portable inspirée du système des tontines africaines	534
B. Pour la mise en place d’un organisme unique de recouvrement des cotisations sociales	542
C. Pour une meilleure décentralisation de la gouvernance des caisses de Sécurité sociale	544
CONCLUSION DU CHAPITRE II	549
CONCLUSION DU TITRE II.....	552
CONCLUSION DE LA SECONDE PARTIE.....	553
CONCLUSION GENERALE.....	555
BIBLIOGRAPHIE	561
INDEX ANALYTIQUE	693
TABLE DES MATIERES.....	697